




3 1761 11649156 4





Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116491564>









President  
of the Treasury Board

Président  
du Conseil du Trésor

81

2A1  
TB  
-E52



# Employment Equity in the Public Service

Annual Report 1992-93

Canada





# **Employment Equity in the Public Service**

**Annual Report 1992-93**

This report is available in  
alternative formats.

Published by  
Communications and Coordination Directorate  
Treasury Board of Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1994

Catalogue No. BT1-9/1993  
ISBN 0-662-60260-9



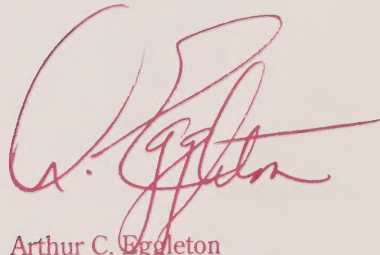


Speaker of  
the Senate

Dear Mr. Speaker:

As section 11 of the *Financial Administration Act* requires, I hereby submit to Parliament, through your good offices, the first annual report of the President of the Treasury Board on the state of employment equity in the Public Service for the fiscal year 1992-93.

Sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'A. Eggleton', with a large, stylized initial 'A'.

Arthur C. Eggleton

President of the Treasury Board

March 1994



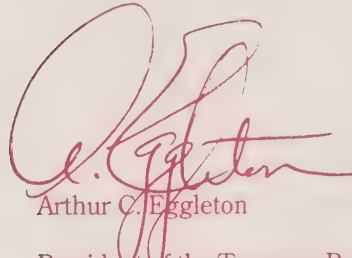


**Speaker of the  
House of Commons**

Dear Mr. Speaker:

As section 11 of the *Financial Administration Act* requires, I hereby submit to Parliament, through your good offices, the first annual report of the President of the Treasury Board on the state of employment equity in the Public Service for the fiscal year 1992-93.

Sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'A. C. Eggleton', is written over a faint, circular embossed seal. The seal features a central emblem, likely the Royal Coat of Arms, surrounded by text that is partially obscured by the signature.

Arthur C. Eggleton

President of the Treasury Board

March 1994





## Table of Contents

<b>Foreword</b>	1
<b>Introduction</b>	3
<b>Chapter I</b>	
<b>Setting the Context – A Brief History of Employment Equity in the Public Service</b>	5
• The evolution of policy	6
• Dealing with systemic barriers	6
• Special Measures Programs	7
• Complementary measures for persons with disabilities	8
• The Aboriginal Workforce Participation Initiative	9
• Task Force on Barriers to Women in the Public Service	9
• Consultation groups	10
• Measuring improvement	10
• Target-setting	11
<b>Chapter II</b>	
<b>1992-1993: A Transition Year</b>	13
• <i>Public Service Reform Act</i>	14
• The Official Languages and Employment Equity Branch	15
• Consultation group reports	15
• Review of Special Measures Programs	16
• Classification simplification	17
• Amendment of pension legislation	17
• Annual Employment Equity Awards	17
• The numbers for 1992-93	18

**Chapter III**  
**The Departmental**  
**Experience** 21

- Summary of activities 22
- Best-practice success stories 24

**Chapter IV**  
**Completing the Transition** 27

**Appendix – Statistics** 31

- Technical notes 32
- List of tables 35
- Tables 37



## Foreword

I am pleased to submit to Parliament, as the *Financial Administration Act* requires, the first annual report of the President of the Treasury Board on the state of employment equity in the federal Public Service, which covers the period April 1, 1992 to March 31, 1993. Because it is the first report, it also provides an overview of what successive federal governments have achieved in promoting employment equity in the Public Service.

Employment equity in the federal context has matured since the Royal Commission on Equality in Employment tabled its landmark report in 1984. Until 1992, the employment equity program in the Public Service was governed by a policy based on the Treasury Board's authority as the employer of the Public Service. However, in December 1992 the program was given an explicit legislative foundation through an amendment to the *Financial Administration Act*.

Other highlights of the year include a review of the Special Measures Programs, which are designed to address the under-representation of designated groups in the Public Service. I expect this review to contribute to developing more flexible programs that are better adapted to the evolving Public Service environment.

As regards the administration of the employment equity program, the organizational structure for employment equity within the Treasury Board Secretariat was strengthened in November 1992 with the merger of the administration of the official languages and the employment equity programs. Nevertheless, each program remains distinct with its own objectives and aims.

Fiscal year 1992-1993 set the stage for a strengthened and renewed employment equity program for the Public Service. The momentum created will be the subject of the next report, which will deal with subjects such as departmental employment equity plans and the evolution of the Special Measures Programs.

The government is committed to the principles of employment equity in the Public Service, as is illustrated by the variety of

programs discussed in this report. I believe that, overall, employment equity programs in the Public Service have served Canadians well. They have helped to make the Public Service more representative of the Canadian public it serves and, therefore, contribute to the strength of Canada in its rich diversity. These programs have, as this report describes, already played an important role and I am confident that they will continue to do so.

## Introduction

In December 1992 Parliament passed the *Public Service Reform Act* which amended various federal Acts, including the *Financial Administration Act*. The President of the Treasury Board is now required to table in Parliament an annual report on "the state of employment equity in the Public Service during the immediately preceding fiscal year". The present report covering fiscal year 1992-93 fulfils that requirement. References to federal departments and agencies are by the names they had in 1992-93 since the reorganization of the Public Service took place after the fiscal year had ended.

Because this is the first such annual report, it provides a brief overview of efforts during the last decade to promote employment equity in the Public Service as well as reporting on events and activities of fiscal year 1992-93. It also looks ahead at the future shape of the program.

The federal government has designated four groups of persons that experience employment disadvantages compared with the rest of the work force: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are in a visible minority in Canada. This report describes the progress achieved towards employment equity for these designated groups within the Public Service.

The federal government considers employment equity a priority because it believes that the Public Service will be more effective and better respected if people who are broadly representative of the Canadian



population work in it. Diversity of experience and perspective are expected to lead to better advice to government and more responsive service to Canadians. The strength of the Public Service depends on its ability to draw from the widest possible pool of talented people. Furthermore, Canadians of all backgrounds and abilities will identify more closely with their national institutions if they are represented in them. A representative Public Service will provide powerful testimony that all Canadians are treated equitably and have the opportunity to serve in the Public Service at all levels.

## Chapter I

# Setting the Context – A Brief History of Employment Equity in the Public Service

## The evolution of policy

Efforts to make the federal Public Service more representative of the population it serves have been increasingly important in Public Service human resource management policy since the first “affirmative action” programs were introduced as a result of the report of the 1970 Royal Commission on the Status of Women.

The groundwork for current employment equity policies was, however, laid by the landmark report of the Royal Commission on Equality in Employment, the “Abella Commission Report”, tabled in October 1984. This report showed the need for special measures to ensure equality of opportunity for all Canadians regardless of “gender, race, ethnicity or disability”. The federal government responded with measures that affected both the federally-regulated portion of the private sector and the Public Service.

The *Employment Equity Act*, which became law in 1986, applies to federally-regulated employers with 100 or more employees (largely in the banking, communications and transportation industries) as well as to federal Crown corporations. The Act requires employers to improve employment opportunities for designated groups, to correct the conditions of disadvantage these groups experience and to take measures to improve the representation of these groups in their organizations. To achieve these objectives, organizations also must develop and implement employment equity programs for designated groups. Furthermore, the Federal Contractors Program requires employers with at least 100 employees who bid on federal goods and services contracts worth \$200,000 or more to certify their commitment to employment equity in their organizations.

Also in 1986, the Treasury Board adopted an employment equity policy for the Public

Service. This policy, revised and strengthened in 1991, was issued to support efforts by departments and agencies to make the representation and distribution of the designated groups more equitable.

Specifically, it requires departments and agencies to:

- establish an environment that supports the principles of employment equity;
- prepare and analyse statistical data on their work force to identify areas in which persons in the designated groups are under-represented;
- analyse their employment systems to identify systemic barriers facing designated groups;
- consult with employees and encourage persons belonging to the designated groups to participate in implementing employment equity initiatives;
- develop three-year employment equity plans that include special measures to correct imbalances in the Public Service work force and contain quantitative and qualitative objectives, activities, schedules and monitoring mechanisms;
- endeavour to meet numerical objectives for designated group representation and distribution, as they are defined by the Treasury Board target-setting strategy.

## Dealing with systemic barriers

Over the last several years, a concerted effort has been made to eliminate systemic barriers that might unintentionally discourage the full participation of persons in designated groups in the Public Service.

This included identifying a number of systemic barriers in the legal and administra-



tive framework of personnel policies that are the responsibility of the Treasury Board and the Public Service Commission. Among the barriers reviewed were references to religious holidays in collective agreements, the design of qualifying tests for recruitment, pension provisions that discouraged part-time work and taking child-rearing leave, and provisions for priority entry to the Public Service from the armed forces and the RCMP. These kinds of barriers have been or are being addressed through changes to collective agreements and amendments to pension and employment legislation, changes to test methodologies and the like. If other significant systemic barriers are identified, these too will be dealt with.

In addition, the government has taken steps to create a more accessible, flexible and welcoming work environment in the Public Service for persons in designated groups. These measures include:

- Fair Communications Guidelines to ensure positive terminology, positive portrayal and equitable representation of persons in the designated groups in all oral, visual and written communications materials federal departments and agencies use.
- Child care initiatives, including day-care centres in the work place, leave provisions for maternity, care and nurturing, and child care allowances for employees on travel and training status in certain circumstances.
- Alternative work arrangements, promoting part-time work and job-sharing, flexible work hours, and a variable work week. Employees may take vacation leave or arrange their work schedules for religious observance needs.

## Special Measures Programs

In 1983 the Treasury Board Secretariat, in cooperation with the Public Service Commission as the administrative agency, implemented the Special Measures Programs to address the under-representation of the four designated groups in the Public Service. Four programs were begun in 1983, with others being added later:

- the ACCESS Program for persons with disabilities provides funding for on-the-job training in term and indeterminate positions for persons with disabilities who lack job experience. A Technical Aids Loan Bank was set up to assist these employees to do their work by lending them the necessary equipment;
- the National Indigenous Development Program for Aboriginal peoples south of the 60th parallel provides departments with matching funds for Aboriginal training positions at the officer level and is supported by formal and on-the-job training as well as peer support measures;
- the Northern Careers Programs for Aboriginal peoples north of the 60th parallel provides matching funds to departments to establish training positions for northern Aboriginal peoples at both officer and non-officer levels. Formal and on-the-job training accompany job assignments;
- the Women's Career Counselling and Referral Bureau was established to increase the representation of women at the executive level. It encourages departments to put women in replacement positions while managers are on leave, assists in preparing career résumés, provides counselling on request, and monitors departmental executive staffing in order to refer high potential candidates;

- the OPTION program, introduced in 1986, provides training and apprenticeship opportunities to increase the recruitment of women into non-traditional occupations (excluding the Executive Group); and
- the Visible Minority Employment Program established in 1987 assists in recruiting persons in visible minorities by paying for the first year of an appointment to an indeterminate position or for six months of a developmental term position with the understanding that the latter action would lead to an appointment to an indeterminate position.

These Special Measures Programs have provided additional support to ongoing departmental employment equity activities. They have operated parallel to the normal recruitment process by offering short-term incentives to prepare persons in designated groups for employment and advancement opportunities.

The mandates of all six Special Measures Programs were reviewed in 1987 and extended in 1988 for a further five years. The Treasury Board extended the programs for an additional year ending in March 1994. During 1993-94 the Special Measures Programs were to be reviewed and the Board's decision obtained on whether the Programs should continue with a revised mandate. More details are provided in Chapter II.

### **Complementary measures for persons with disabilities**

In 1981 the Treasury Board approved a policy to improve the participation and representation in the Public Service of persons with disabilities. This policy focused on such matters as the removal of procedural, physical or other barriers to persons

with disabilities, and the use in the staffing process of measures to recognize disabilities. This policy was replaced in 1991 by another entitled "Provision of Services for Employees with Disabilities". This policy directs departments to provide persons with disabilities, to the extent reasonable, with the support services they need to do their jobs – for example, technical aids and specialized services such as readers, materials in an alternative format and related services.

At the same time, work places of the federal government were being made more accessible to persons with disabilities, including both employees and members of the public. In 1991 the Treasury Board updated its policy on barrier-free access to federal properties by persons with disabilities. The current policy entitled Real Property Accessibility, based on the Canadian Standards Association's Barrier-Free Design Standard, requires improvements and modifications to federal facilities, such as buildings, laboratories, hospitals and national parks to be completed by 1994-1995. Although this policy only applies to the facilities of departments and agencies, Crown corporations are encouraged to adhere to its principles, where appropriate.

In September 1991, the federal government launched a comprehensive National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities under the leadership of the Secretary of State. It has various objectives, such as modifying certain legislated provisions that were barriers to persons with disabilities, supporting various cost-sharing programs in order to make it easier to integrate persons with disabilities into the work place, and supporting the return to work of employees who become disabled. Parliament passed a key component of the Strategy in June 1992 in the *Act to Amend Certain Acts Regarding Persons with Disabilities* which addresses the concerns

of Canadians with disabilities exclusively. Six laws were amended at one time: the *Canada Elections Act*, the *Citizenship Act*, the *Criminal Code*, the *National Transportation Act*, the *Access to Information Act* and the *Privacy Act*. As a result, persons with disabilities will benefit from these legislative changes in various ways including: better access to the Canadian electoral system, (e.g., physical access to polling locations); better access to government records and information in alternative media; more flexibility in the procedures for acquiring citizenship (e.g., modifying the requirements for taking the oath of citizenship for persons with certain disabilities); better access to the national transportation system; and amendments to certain procedures under the *Criminal Code* to facilitate the giving of testimony by complainants who are persons with disabilities.

To support this legislation, the President of the Treasury Board, who is the designated minister for the *Access to Information Act* and the *Privacy Act*, proceeded to introduce more amendments to these Acts to include specific reference to making government information available in alternative formats to persons with visual and hearing disabilities. Parliament passed these amendments in November 1992. The Treasury Board also fulfilled a commitment to strengthen the government's Communications Policy by developing a booklet and guide to help departments produce information in ways that provide better service to persons with serious disabilities.

## **The Aboriginal Workforce Participation Initiative**

In June 1991 the government approved the Aboriginal Workforce Participation Initiative, a joint initiative of the Treasury

Board Secretariat and Indian and Northern Affairs Canada. Its principal aim is to improve, from 1991 to 1994, the recruitment, retention and professional development of Aboriginal employees. Furthermore, the government wished to show leadership by encouraging provincial and territorial governments and large corporations to make a commitment to similar objectives.

The first component of the Aboriginal Workforce Participation Initiative was for federal departments and agencies to develop strategies to recruit and retain Aboriginal employees. For these strategies to succeed, operational managers need to make employment equity part of their normal activities supported by departmental plans.

The second component required the efforts of three departments, Indian and Northern Affairs Canada in cooperation with Employment and Immigration Canada, and Industry, Science and Technology Canada, to encourage provincial and territorial governments and federally-regulated and other major private sector employers to make similar commitments.

The strategy outlined above is being reviewed and will be commented on further in the annual report on employment equity for the fiscal year 1993-94.

## **Task Force on Barriers to Women in the Public Service**

Appointed in 1988, this Task Force presented its report, "Beneath the Veneer", in 1990. The work of the Task Force provided a wealth of material on employment equity in the Public Service. The report led to the introduction of a wide range of measures in departments to attract, develop,



and retain women at all levels in the Public Service. Various initiatives listed in this report were inspired by recommendations made in the Task Force's report.

## Consultation groups

To provide the President of the Treasury Board with the views of persons in designated groups from outside the Public Service, an External Advisory Committee on Employment Equity was established in 1991 with representation from all four designated groups. This integrated committee, which replaced three former external advisory committees that had existed since the 1980s, makes recommendations and provides advice to the President on service-wide issues related to employment equity.

In addition, four internal consultation groups were established in 1991 with members from each designated group: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons in a visible minority. Consultation group members are experienced Public Service employees from across Canada who have demonstrated a clear understanding of the issues and have expressed their willingness to offer expertise in the advancement of employment for persons in their designated group. The groups advise the Secretary of the Treasury Board on recruiting, promoting and retaining designated group persons for the Public Service. They have produced valuable reports on impediments to employment equity and offered advice on the best practices for achieving employment equity in the federal Public Service. A report entitled "Completing the Circle", presented in 1991 by the Aboriginal Employment Equity Consultation Group, offers an illustration of the developments that can flow from such initiatives. As a follow-up to the report, the Treasury Board Secretariat sponsored an Aboriginal Employees Conference in June 1992.

A committee of deputy ministers, the Employment Equity Council, which meets regularly and is chaired by the Secretary of the Treasury Board, provides strategic advice and coordination at the most senior level of the Public Service.

## Measuring improvement

A main objective of employment equity is to achieve equitable representation of persons in designated groups in types of positions in which they are currently under-represented. Specifically, this means achieving representation of these groups in the Public Service at levels corresponding to their presence in those parts of the Canadian work force having skills or qualifications comparable to those used in the Public Service. Numbers are an indispensable tool for assessing progress towards this goal. They must, however, be used carefully with due regard to the limitations inherent in such factors as the following:

**Self-identification:** Information on the representation in the Public Service of Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons in a visible minority is obtained through voluntary self-identification by way of questionnaires when, for example, they join the Public Service. This procedure respects employees' rights to privacy and choice but the resulting counts are considered to be lower than their presence in the Public Service because some choose not to self-identify. As an example of this situation, Statistics Canada conducted in 1989 an anonymous survey for the Task Force on Barriers to Women in the Public Service. The survey suggested that there were one and one-half as many visible minority employees as the number who had self-identified for employment equity purposes. It also suggested that there were two and one-half as many employees with disabilities as the number who had self-identified.

**Composition of the work force and the Public Service:** The representation of persons in the designated groups in the Canadian work force has increased substantially over the last two decades, and is continuing to increase as a result of greater participation rates (i.e., more persons in a designated group are finding or seeking employment), natural population growth and increased immigration from non-traditional sources. While the removal of barriers to the designated groups contributes to a fairer process for recruitment and promotions, improvement in the representation of designated groups depends partly on factors that lie beyond the control of individual managers. For example, increases or decreases in the size of the Public Service affect the rate of recruitment into the Public Service or of promotions in it.

## Target-setting

Targets in some form have been an integral part of the employment equity program since 1985. In 1991, the Treasury Board introduced a system of “flow-based” numerical targets to replace “stock-based” targets, which were basically static entities focused only on the final percentage share of representation. Generally, departments saw “stock-based” targets often as being unattainable because of insufficient overall recruitment. The “flow-based” approach is preferable, in part because it facilitates the measurement of progress towards equitable representation and distribution of persons in designated groups on an ongoing basis as opportunities for recruitment and promotion occur. With this approach, targets can also be adjusted to reflect the changing dynamics of the work force and conditions in departments and agencies (e.g., if the work force representation of a designated group increases, the relevant targets can be adjusted to reflect this group’s increasing share of the work force).

Targets are basic guides for recruitment and promotions as well as for the retention of persons in designated groups. Targets apply to each designated group and are calculated for each department and agency. However, they should not be confused with quotas since they do not represent a mandatory number of persons to be recruited or promoted within a specific period. Rather, they are instruments that indicate what the recruitment and promotion shares and separation rates of persons in designated groups should be in comparison with the relevant segments of the work force or the Public Service.

Recruitment targets are based on availability in the work force and, therefore, represent the proportion of new recruits that ideally should be persons in designated groups, if recruitment activity occurs. Meeting or exceeding these targets will, of course, contribute to increasing the representation of designated groups. At present, these percentage shares for departments and agencies are based on the greater of either external availability (persons in designated groups in the work force outside the Public Service with skills similar to those in the Public Service), or the recruitment proportion departments achieved in 1989-90. Availability indicators based on the Standard Occupational Classification system were first calculated from data collected in the 1986 Census of Canada and the Health and Activity Limitation Survey. Updated availability indicators will be prepared using the 1991 Census and the newer National Occupational Classification system for the classification of job types.

Promotion targets are based on internal availability – that is, the population in the Public Service that feeds the relevant occupational groups. They provide an indicator of the extent to which the share of promotions of persons in the designated groups reflects their presence in the Public Service.

Separation targets are based on the principle that persons in designated groups should not leave the Public Service at higher rates than other employees. This type of target is a monitoring tool to help detect factors in the system that could reduce disproportionately the retention rate of persons in designated groups. Reasons for separations include, for example, retirements, resignations and the coming to an end of a specified term of employment.



## Chapter II

1992-93 – A

Transition Year

The employment equity program within the federal Public Service first received an explicit basis in legislation when Parliament passed the *Public Service Reform Act* in late 1992. At the same time, several earlier initiatives came to fruition, and the ground was laid for a more systemic approach to achieving employment equity goals based on increased departmental responsibility for the program and on valuing diversity.

### ***Public Service Reform Act***

The passage of the *Public Service Reform Act* in December 1992 amended a number of Acts including, most significantly for employment equity, the *Financial Administration Act*. The Treasury Board was made responsible in law for: designating employment equity groups in the Public Service; identifying and eliminating employment practices that are barriers to members of designated groups; and instituting positive practices and reasonable accommodations in order to achieve representation of persons in designated groups in the Public Service that is at least proportionate to their representation in the work force or segments of the work force from which the Public Service may reasonably be expected to draw or promote employees.

The *Financial Administration Act* requires the Treasury Board to consult bargaining agents on the implementation of employment equity. In addition, the Board has overall responsibility for preparing for every Public Service department and agency a plan that sets the goals for the fiscal years covered by it and includes an implementation schedule. In fact, departments and agencies prepare the plans themselves in order to ensure their relevance and accuracy and to enhance accountability. The Act also requires the President of the Treasury

Board to table in Parliament an annual report on the state of employment equity in the Public Service. The report must include:

- the number of employees in every department and agency and the number of persons in designated groups among them;
- the degree of representation of persons in designated groups in each occupational group;
- the salary ranges of employees and the degree of representation of persons in designated groups in those ranges; and
- the number of employees hired, promoted and terminated and the degree of representation of persons in designated groups among them.

This first annual report has been prepared to meet these reporting requirements.

The *Public Service Reform Act* also strengthened the role of the Public Service Commission in employment equity through amendments to the *Public Service Employment Act*. That law now makes explicit provision for a number of activities that the Commission was already carrying out. The Commission's primary contribution to employment equity has always been to ensure that appointments to and within the Public Service are conducted in accordance with the merit principle and applied in a fair, equitable and transparent manner. The Commission assists deputy heads in meeting numerical targets that the Treasury Board has established for recruitment and promotion. This involves initiatives that are part of its day-to-day activities, such as implementing special recruitment measures to ensure that candidates from designated groups are also considered in competitions.

As a result of other amendments to the *Public Service Employment Act*, the Commission may at its discretion implement employment equity programs in response to specific requests from the Treasury Board or the deputy head of a department or agency. The Commission also administers the Special Measures Programs on behalf of the Treasury Board and provides advice on employment equity matters in general. Finally, the Commission provides human resource data and analyses to the Treasury Board Secretariat. These data are a key component of the system for monitoring employment equity issues and are part of the basis for the statistical information in the appendix to this report.

## **The Official Languages and Employment Equity Branch**

Accompanying the reinforcement of the Treasury Board's responsibility for employment equity in the Public Service was the strengthening of the organizational structure for employment equity in the Treasury Board Secretariat. The administrations of the Employment Equity Program and Official Languages Program were amalgamated in a new Official Languages and Employment Equity Branch headed by a Deputy Secretary reporting to the Secretary of the Treasury Board. For the fiscal year reported on, the Branch's resources for employment equity were 19 person-years and \$1.7 million.

The Branch provides general direction and advice on both programs in the federal Public Service. With respect to employment equity, it drafts policies and guidelines with a view to advancing the equitable representation and participation of persons in the four designated groups, namely, persons in a visible minority, Aboriginal peoples, persons with disabilities and women. It has an

important coordination and monitoring role with respect to departments and agencies and provides support to the various employment equity consultation groups. In addition, it formulates the strategies for employment equity numerical targets, determines information needs and interprets statistics. The Branch is also responsible for preparing the annual report to Parliament of the President of the Treasury Board on the state of employment equity in the Public Service.

## **Consultation group reports**

Since 1991 the internal consultation groups have produced a number of reports and presented them to the Secretary of the Treasury Board. These reports analyse the employment situation of the designated groups from the viewpoint of persons belonging to these groups and offer recommendations for further action. During fiscal year 1992-93, other publications were produced by the consultation groups, of which the following in particular can be mentioned here: "Looking Beyond What You See", by the Consultation Group on Employment Equity for Persons with Disabilities; "Aboriginal Employment and Community Relations – Best Practices Case Studies", by the Aboriginal Employment Equity Consultation Group; "Gender Balance: More than the Numbers", by the Consultation Group on Employment Equity for Women; and "Distortions in the Mirror" by the Visible Minority Consultation Group on Employment Equity.

In a general way, the content of these reports deals with best practices for hiring, promoting, retaining and training members of the designated group in question. For instance, the Aboriginal Employment Equity Consultation Group conducted a survey of best practices in 30 large public and



private sector organizations across Canada. Their publication "Aboriginal Employment and Community Relations – Best Practices Case Studies," produced detailed case studies on eight of these organizations. It provides a more detailed account of the experiences of these organizations in promoting the hiring of Aboriginal persons. The same consultation group also produced a shorter document entitled "Ideas for Managers – Aboriginal Employment Equity".

## Review of Special Measures Programs

By 1992, the Special Measures Programs had been in existence for 10 years. However, with their mandate due to expire at the end of March 1993, fiscal year 1992-93 was seen as an appropriate time to determine whether they were still an important tool and, if so, whether they needed modification and restructuring.

Audits and evaluations of the Special Measures Programs by the Treasury Board Secretariat, the Public Service Commission and outside consultants indicated that the programs have had considerable success. They have had a positive impact on the recruitment of members of designated groups to the Public Service. In addition, they have provided valuable work and training experience to many members of designated groups. The programs have contributed to the increased representation of women in the Executive Group and in the feeder groups to that Group. As well, they have been an important factor in increasing the recruitment of Aboriginal peoples, women in non-traditional occupations and persons with disabilities, and to a moderate extent they have also contributed to the recruitment of persons in visible minorities. Finally, they have had a positive influence on the corporate environment in which employment equity operates.

However, the consultation groups and various departments considered that the Special Measures Programs were insufficiently integrated into normal recruitment processes. As a result, they had not entirely fulfilled their mandate to bridge the gap between temporary and permanent employment in the Public Service for designated groups, although it was clear that the pressures of fiscal restraint have increased this difficulty. Also recognized was the need to focus on practical solutions, cost-sharing arrangements between the programs and departments, and increased departmental authority and accountability.

The key conclusion of the 1992 reviews was that special measures remained necessary for advancing employment equity in the Public Service. These measures would need, however, to be flexible if they were to respond to an evolving environment. While it would continue to be important to establish targets and measure progress in achieving representation, the focus would have to shift increasingly from recruitment alone to retention and advancement, too. Furthermore, a new emphasis was needed on incorporating the principles of employment equity and the value of diversity into management culture. Special measures would have to respond to the distinct needs of the different groups and offer various initiatives that individual departments could tailor to their requirements.

In view of all these considerations, the Treasury Board extended the Special Measures Programs one more year to March 1994, with approximately \$17.5 million in funding, to allow time for a full program review and restructuring. In addition, the decision was taken to undertake pilot projects on a cost-shared basis with interested departments during 1993-94. These pilot projects, selected on the basis of recommendations by the consultation groups,



include one for each of the designated groups as well as projects to address changes in corporate culture. The results of the pilot projects are expected to contribute to the redesign of the Special Measures Program.

## Classification simplification

As a result of the government's 1990 White Paper on the *Renewal of the Public Service*, the classification system was simplified. During fiscal year 1992-93, a universal classification standard was developed and progress made toward a new occupational group structure.

The universal classification standard simplifies the process of evaluating jobs. It is designed to ensure gender neutrality by giving equal recognition to the characteristics of historically-male and historically-female work. In addition, the standard will provide for the equitable treatment of all positions in terms of job evaluation as well as for the maintenance of equal pay for work of equal value.

The new occupational groups being planned will give managers more flexibility to manage human resources and give employees greater career opportunities within broadened job families. One such group scheduled to be established is the General Services (GE) group comprising about 130,000 positions in 14 existing groups. The GE group should make it easier to deploy staff and thus contribute to the enhancement of career opportunities, especially for women, who would form the majority of the employees in the group.

## Amendment of pension legislation

Amendments to the *Public Service Superannuation Act*, in September 1992, together with regulations when they are issued, will benefit women especially. Under these provisions, part-time Public Service employees, most of whom are women, may contribute to the Public Service Superannuation Plan if they work at least 12 hours a week. Other provisions will make it possible for employees to make pension contributions in order to count part-time employment after December 31, 1980, as pensionable service.

## Annual Employment Equity Awards

Since 1989, the President of the Treasury Board has presented awards to departments and agencies that best exemplify the efforts of the Public Service to attain the goals of employment equity.

In 1992, the emphasis was placed on results rather than on activities. Results were evaluated using two kinds of criteria: qualitative criteria that help to build an organizational culture that supports employment equity; and quantitative criteria that measure significant increases from year-to-year in the representation of designated groups in both the Executive Group and other positions (excluding the Administrative Support Category).

Submissions for the awards highlight best practices in the Public Service. Some of these best practices are described in more detail in Chapter III. Two departments qualified for Employment Equity Awards in 1992.

Energy, Mines and Resources Canada was recognized for the significant impact of its Young Scientists Program on the recruitment of women in the science sector. Under this Program, the department has increased its number of women scientists by 63 since 1989.

The Department received this award, too, in recognition of its on-site day-care centre which represents a visible commitment to assisting employees to balance work and family responsibilities. Agriculture Canada was also cited for the valuable support it provided to this program.

Indian and Northern Affairs Canada received the award for a number of initiatives. The Special Interchange Canada Program that it created in 1992 allows Aboriginal Public Service employees to gain expertise by working in Aboriginal organizations outside government. Conversely, Aboriginal employees benefit from the work experience gained at the Department. A newly-constructed Kumik or Elders' Lodge located at department headquarters serves to stimulate a better understanding of Aboriginal culture among all employees.

In addition, the Department shared its experiences with other departments to assist them in enhancing their employment equity initiatives.

## The numbers for 1992-93

For a number of years, the Treasury Board has published an annual data compendium based on calendar year figures on employment equity in the Public Service. As previously noted, the *Financial Administration Act* now requires the President of the Treasury Board to report to Parliament on employment equity on a fiscal year basis. The data contained in the appendix to this report, therefore, cover the 1992-93 fiscal

year (April 1, 1992, to March 31, 1993). More information on the statistical base of this report appears in the technical notes to the tables in the appendix. Only general comments on certain aspects of the tables are provided here.

Table 1 indicates the representation of the designated groups as of March 31, 1993: 46.1 per cent for women, 2.0 per cent for Aboriginal peoples, 3.1 per cent for persons with disabilities, and 3.8 per cent for persons in a visible minority in Canada.

Table 2 indicates the progress achieved since 1988, using both calendar-year-based information relating to employees that fall under the *Public Service Employment Act* and fiscal-year-based information relating to employees that fall under Schedule 1, Part 1, of the *Public Service Staff Relations Act*. Ignoring the minor differences in the two statistical bases (see the technical notes in the appendix), over the 1988-93 period the representation of the designated groups increased as follows: to 46.1 per cent from 42.9 per cent for women, to 2.0 per cent from 1.7 per cent for Aboriginal peoples, to 3.1 per cent from 2.7 per cent for persons with disabilities, and to 3.8 per cent from 2.9 per cent for persons in a visible minority. In this context we also note that, over this period of about five years, the number of persons in the designated groups employed in the Public Service increased as follows: women by 12.1 per cent, Aboriginal peoples by 21.2 per cent, persons with disabilities by 17.2 per cent and persons in a visible minority by 39.4 per cent.

The figures in Tables 1 and 2 cannot take into account the under-reporting of the numbers of persons in designated groups that may result from the fact that some have not self-identified. As mentioned earlier, there are reasons to believe that under-reporting occurs to a certain degree.

Table 3 shows that in March 1993 women accounted for 17.6 per cent of the Executive Group, up from 16.1 per cent as of December 1991. The number of women in the Executive Group actually increased by 5 per cent from 696 as of December 1991 to 731 as of March 31, 1993. Over the same period, the number of women also increased in most of the other occupational categories of the Public Service – by slightly over 9 per cent in the Scientific and Professional Category, by just under 11 per cent in the Administrative and Foreign Service Category and approximately 8 per cent in the Technical Category. By contrast, there were slight reductions in the percentage share of women in the Administrative Support and Operational Categories, both of which also showed slight overall decreases.

A comparison between December 1991 and March 1993 figures reveals that there has been some progress for the other designated groups. The number of persons in visible minorities and persons with disabilities has increased by 8.3 per cent and 4.6 per cent respectively. The number of Aboriginal peoples increased by 3.3 per cent. Although these increases in the numbers have contributed to a modest increase in the representation of the first two groups, in the case of Aboriginal peoples the increase has just maintained the December 1991 representation level.

From Table 4 it can be deduced that 27 per cent of women in the Public Service are 45 years of age or older compared with nearly 41 per cent of men. A similar ratio exists in the Executive Group, where nearly 51 per cent of women and 76 per cent of men are 45 or older. Of Aboriginal peoples 26 per cent are 45 or older. Among the remaining designated groups the pattern is similar to that of men in general in the Public Service (about 43 per cent of persons with disabilities and 42 per cent of persons

in visible minorities are 45 or older). The relative youth of a fair number of persons in some of the designated groups today may be a factor in their favour in the future, when combined with the effects of various types of measures. Initiatives to ensure that persons in designated groups are included among those hired, that their opportunities for training and work experience improve, and that the work place is favourable to their retention, should contribute to increasing their representation as well as improving their opportunities for promotion. These efforts will help them to be in a better position to fill vacancies created in the coming years by retiring employees who are not in designated groups.

Table 5 reveals that wide variations in departmental representation exist. Among departments and agencies with more than 300 employees, at the high end for representation of women were the Royal Canadian Mounted Police (civilian staff) with 82.7 per cent and Multiculturalism and Citizenship Canada with 73.5 per cent. With 678 employees, or more than 18 per cent of its staff, Indian Affairs and Northern Development was the leader for the proportion of Aboriginals among its employees, followed by Employment and Immigration Canada with 658 Aboriginal employees and National Defence with 465. For persons with disabilities, Employment and Immigration Canada was by far the largest employer with 1,586 or 23.5 per cent of this designated group in the Public Service. Persons with disabilities represented 6.2 per cent of the employee population in this department, followed by the Royal Canadian Mounted Police (civilian staff) and the Department of the Secretary of State, both with 6 per cent, and Public Works Canada with 5.7 per cent. Persons in a visible minority were most numerous at National Revenue (Taxation) with



1,059 employees in this designated group. Leading representation percentages for this group were found at the Immigration and Refugee Board (13.8 per cent), and Multiculturalism and Citizenship Canada (13.3 per cent).

Tables 8 to 10 show the number of hirings, i.e., additions to the Public Service payroll, between April 1, 1992, and March 31, 1993 (see the technical notes in the appendix). An estimated 55.6 per cent of these 8,882 new employees were persons in the designated groups. In this context it should be noted that during the same period just over 6,300 persons who were originally hired in term positions of less than six months were appointed to indeterminate positions or to term positions of more than six months. Of these, approximately 70 per cent were persons in designated groups.

The totals in Tables 11 to 13 indicate that women accounted for more than half of the promotions in the Public Service. Aboriginal peoples and persons with disabilities were both just over 2 per cent and persons in a visible minority accounted for 4 per cent of promotions.

The tables dealing with separations (Tables 14 to 16) indicate that somewhat more than half of separations involved persons in designated groups. However, as was noted earlier regarding hirings, during the reporting period persons in designated groups accounted for over half of new hirings. Persons in designated groups also accounted for over half of employees originally hired for less than six months who were rehired for an indeterminate period or for a term of longer than six months (see also the term "separations" in the technical notes in the appendix).



## Chapter III

# The Departmental Experience

This chapter provides an overview of employment equity program activities in departments and agencies for which the Treasury Board is the employer. It begins with a summary of experiences across the government and then proceeds to highlight in more detail a selection of some of the more imaginative actions that have been taken.

## Summary of activities

In general, although the approaches that departments and agencies take to employment equity have common features, the choice of initiatives tends to vary according to the mandate of each organization.

**Recruitment:** As noted earlier, the recruitment of members of designated groups into the Public Service has been the central focus of the Special Measures Programs since their inception. Departments and agencies have used the Special Measures Programs and have also developed their own approaches to recruitment inspired by the Programs.

- Various departments have set up special summer employment programs for high school and college students from designated groups. For example, the Department of Justice reserves a number of articling positions for Aboriginal law students under its internship programs every year. A bridging program is under development to improve the hire-back rate of these students to legal officer positions.
- Recruiting officers visit campuses and attend conferences and career fairs to seek out designated group candidates. Information on employment opportunities is provided to community organizations and advertised in the ethnic media.

For example, Revenue Canada, which won the Employment Equity Award in 1989, 1990 and 1991, has placed advertisements in 185 ethnic publications.

- Departments use special recruitment inventories compiled by the Public Service Commission to seek out designated group candidates for employment. Some departments have established their own specialized recruitment inventories and actively refer candidates to other departments.
- One department has a joint pilot project with the Canadian Down's Syndrome Society to provide employment to persons with developmental disabilities.

**Education:** In support of both their overall departmental objectives and those of employment equity, departments have taken steps to help designated group members upgrade or diversify their levels of formal education.

- Scholarships have been provided for women and persons in the other designated groups to pursue studies in such fields as engineering and law. Enrolment in continuing education programs at the college and university level is encouraged and supported as is the use of the educational leave policy which allows eligible employees to pursue post-secondary studies under certain conditions (e.g., to fill a clearly identified professional need for a department).

**Promotion and career development:** Departments are making efforts to ensure progress for designated group members through such means as:

- creation of bridging positions from administrative support positions to officer positions;

- in-house career-enhancement and assignment programs to develop new skills and to assume new responsibilities;
- assignments to career development programs and other measures to fast-track promising candidates who have shown executive potential;
- special training courses at the government's Canadian Centre for Management Development;
- career counselling methods and opportunities such as shadowing designated group role-models on the job; and
- including at least one designated group member on selection boards.

**Self-identification:** The success of the employment equity program in achieving progress for designated group members cannot be accurately measured unless employees agree to identify themselves as persons in a designated group. For women as a designated group, self-identification does not present a statistical problem. Steps to encourage persons belonging to other designated groups to identify themselves have been pursued through poster campaigns, circular letters from deputy ministers, and periodic reminders from human resource officers. Some departments have also included reminders in pay envelopes.

**Exit interviews:** In an effort to determine whether conditions in an organization discourage persons in designated groups from remaining in the Public Service, some departments conduct exit interviews with designated group employees who resign from the Public Service. Some of the reasons for leaving may provide the basis for initiatives to improve retention.

### **Sensitizing managers and employees:**

Increasingly, departments recognize the need for their corporate culture to value diversity. Through in-house courses and the Canadian Centre for Management Development, departments have provided a wide range of workshops and seminars across Canada. Managers and other employees are made aware of the challenges of implementing employment equity.

**Accountability:** Emphasis is being placed more and more on integrating employment equity objectives into overall human resources management. The responsibility for program implementation is shifting in greater measure to departmental managers, thus encouraging them to feel a sense of ownership for the program. Increasingly, managers are being assessed on their performance in achieving employment equity goals. Deputy ministers have ultimate accountability for progress at the departmental level and their own performance in achieving program objectives is also assessed.

Departments typically have an employment equity coordinator and, frequently, a senior-level employment equity committee to monitor and coordinate activities under departmental employment equity plans.

In addition, most departments have instituted in-house advisory committees representing the designated groups, somewhat along the lines of the four internal consultation groups described earlier, to advise the deputy minister and senior management on employment equity issues.

**Flexible work patterns:** For many working parents and for some persons with disabilities, the chance to influence the location and timing of work can make a crucial difference for accepting and holding employment. Departments are experimenting with several such arrangements:

- flexible work hours, “compressed” work schedules, part-time work and job-sharing;
- work at home, often with electronic links to the central work place (telework);
- on-site day-care centres on a cost-sharing basis between users and the various levels of government.

**Accommodation and accessibility:** Public Works Canada has a five-year accessibility plan, to be completed by March 1995, to upgrade some 500 government-owned buildings and leased properties to barrier-free status. Meanwhile, departments have been adjusting the work place to accommodate employees with disabilities by taking a variety of measures, including:

- enhanced physical access through wheelchair ramps, automatic doors and modified washroom facilities (Communications Canada established an advisory group composed of employees with disabilities to consult on the planned move to its proposed new headquarters building);
- technical aids and adaptive computer technology;
- communications in alternative formats; and
- attendant care for persons with severe disabilities.

Attention has also been given to making federal facilities more accessible to members of the public with disabilities. The Canadian Parks Service, for example, is upgrading facilities at 118 historic sites and national parks across Canada to benefit both the public and departmental employees.

## Best-practice success stories

As just indicated, departments and agencies have taken a variety of measures to achieve employment equity objectives. Some of these are described more fully below as examples of what departments can achieve with programs tailored to meet their specific employment needs. In all cases, either the bulk of the work took place during 1992-93 or the results reported here refer to that fiscal year.

### Revenue Canada: the Executive Development Program

Revenue Canada's Executive Development Program is an accelerated development program to assist high-potential middle managers in the department interested in developing their managerial skills. The program aims to create a supply of diversified and highly qualified personnel with the potential to enter the Executive Group. Individual assistant deputy ministers endorse applications; a steering committee that includes assistant deputy ministers reviews the applications and makes the final selection of high potential candidates.

Through planned developmental assignments and formal training, the selected candidates are able to develop their career potential. The program emphasizes the importance of gaining experience in various management duties in different areas of the department. The department wishes not only to ensure a reserve of well-trained potential executives, but also to work toward its medium- and long-term employment equity objectives. In 1992-93, the second year of the program, half of the 24 participants were women as were two of the three participants who were subsequently appointed to executive level positions.



### **Canadian International Development Agency: persons in a visible minority**

At the start of 1993, the Canadian International Development Agency (CIDA) assessed the professional development needs of its visible minority community. As part of this mandate, a consultant met with employees who are persons in a visible minority to inform them about CIDA's professional development strategy and obtain their reactions. This strategy is intended to serve as a career guide tailored to the needs of employees within the four identified career tracks in CIDA.

A questionnaire and several focus group sessions helped to identify the specific professional development needs of visible minority employees. Some of the suggestions stemming from the study are: establishing priorities in access to management and language training; linking training and development services to individual career strategies; and maintaining a roster of visible minority candidates interested in developmental opportunities.

The study has generated ideas for consideration in CIDA's 1994-95 employment equity plan. Open dialogue with visible minority employees will be ongoing in this process.

### **Department of Justice: Employment Equity Guidebook**

The purpose of this guidebook is to inform and guide employees, managers in particular, on the nature, operation and overall aims of the employment equity program. Launched by the deputy minister at a special meeting of the department's senior management team, it was distributed to all departmental managers, administrative officers and members of the department's five employment equity advisory committees.

The guidebook covers the definition, aims and history of employment equity in the Public Service and the Department of Justice. It contains a glossary of key terms and definitions and outlines the special programs and initiatives to which the department has access, including employment support systems, such as inventories of persons belonging to designated groups, and the Special Measures Programs. Other support services are also highlighted, including the technical aids budget to accommodate persons with disabilities. The remainder of the guidebook sets out general guidelines for equitable hiring and interview practices and provides a list of resources and contacts for more information on employment equity.

As a result of this initiative, managers now have a practical reference manual on the employment equity program. Their awareness of the program has improved and the number of requests to recruit persons in designated groups has increased markedly as has the use of Special Measures Programs and the department's Aboriginal Student Program.

### **Multiculturalism and Citizenship: the Equal Access of the Visible Minorities Support Group**

Formed in 1991, this group had about 30 members with two co-chairpersons and two co-coordinators during 1992-93. Two subcommittees were set up to ensure training and development of their members, promote internal communications and establish professional networking.

The group works to achieve equal access to employment, training and promotion of persons in visible minorities. It also identifies barriers that such persons may face in the work place and offers advice to, and works closely with, senior managers. The

group meets twice a month. Training films, workshops and conferences are among the activities that have helped employees and managers to acquire a better understanding of race and cross-cultural relations. These activities have led to a partnership between senior management and the members of the support group to advance employment equity objectives.

### **Environment Canada: National Parks**

Where national parks are located on or near Indian reserves, Parks Canada has established joint management committees composed of band chiefs and park managers. The committees deal with issues that have an impact on the lifestyle and economic situation of the people on the reserve. Discussions include the future of the park and its development, workplans, budgets, recruitment and employee training. While the primary objective of the committees is not exclusively related to employment equity, the initiative has contributed to the recruitment and retention of Aboriginal employees.

At the Pukaskwa National Park in Ontario, for example, a number of benefits have emerged from the decisions and influence of the management committee. Supported by the park management's commitment, Aboriginal employees constitute 35 per cent of full-time staff and as much as half the staff during the tourist season.

In addition, four Aboriginal candidates at Pukaskwa took educational leave in 1992-93 to receive training at a specialized college to become park wardens. These candidates are or have been in summer apprenticeship positions under the supervision of a tutor. One has already completed the course and is now a warden at Pukaskwa; the other three will be offered indeterminate

positions as park wardens upon successful completion of their apprenticeship. During the same period, the content of an interpretation program on native history and sensitization to cultural differences was prepared. The park management team plans to train an Aboriginal employee to become the interpreter of this program.

### **Public Works Canada: Accessibility Office**

Since 1979, Public Works Canada has provided technical support in architectural and engineering services relating to the accessibility of federally owned and leased buildings to persons with disabilities. Specifically, it maintains a technical library for use by the federal government and other interested parties and chairs the Interdepartmental Technical Committee on Accessibility.

The department's Accessibility Office is the centre of technical expertise in barrier-free design. It has produced a number of guides and technical documents on accessibility. In particular, an accessibility evaluation guide was published in June 1992 and an associated video is now available. A cost guidelines manual is also being updated to accompany the accessibility evaluation guide. Both the guide and video can benefit anyone involved in retrofitting buildings, such as project leaders, property managers, architects and engineers. These publications will be available in alternative formats by the end of 1993-94. The Accessibility Office will also set up seminars across the country for those involved in providing government accommodation to help them meet the Treasury Board deadline (i.e., the end of 1994-95) for providing barrier-free accommodation.

## Chapter IV

# Completing the Transition



The focus on numbers that has characterized the employment equity program to date has remained essential to measuring progress towards the goal of equitable representation of designated groups in the Public Service. As shown earlier, progress has been considerable. Other approaches, however, must supplement this numbers-oriented, centrally driven approach. Experience has shown that, to achieve the numbers, managers will have to focus increasingly on incorporating the principles of employment equity and an appreciation for diversity into the management culture and practices of their organizations. Thus, continued success in achieving increased representation for designated groups will depend on:

- Public Service managers and employees valuing diversity and reflecting this belief in their actions;
- managers seeing a representative work force as an integral and indispensable feature of their ability to serve a diversified clientele; and
- managers being recognized for creative approaches in attracting and retaining qualified persons in designated groups.

Instilling this philosophy in the corporate culture of the Public Service will require developing understanding through training and discussion opportunities for managers and employees in the work place and through meaningful interaction with persons in designated groups. The initiatives identified as best practices across the Public Service – examples are given in Chapter III – will inspire these efforts.

The transition period for the employment equity program that began in 1992-93 will be completed in 1993-94, the first full year of the program since Parliament enacted legislation on employment equity in the federal Public Service.

The lessons from experience to date in enhancing the representation of designated groups in the Public Service, underpinned by the new scope and authority for employment equity programs the legislation confers, will find concrete expression in the following approaches and activities:

- In applying general policy principles, individual departments and agencies will be able to take into account the particular circumstances of their organization by determining what works within their context, by sharing best practices and by being innovative.
- Every department and agency will produce an employment equity plan. Issued under the authority of the deputy minister, the plan will set out the institution's objectives on employment equity, including goals and timetables and the specific actions, both qualitative and quantitative, that it proposes to take to achieve those objectives. These plans, together with progress reports submitted to the Treasury Board Secretariat by departments and agencies, will be available to the public.

In 1992-1993 the Employment Equity Council prepared a "Framework for Advancing Employment Equity in the Public Service in the 1990s", a document circulated to departments and agencies just a few months after the fiscal year being reported on. The Council will continue to offer its collective advice on employment equity practices, will monitor the restructuring of the Special Measures Programs, will review and endorse pilot projects and best practices, and will advise on the annual employment equity awards. The Council and its individual members are available to advise deputy ministers on their plans.

In the coming year, the key responsibility of the employment equity consultation groups will be to provide advice to departments on



preparing their plans. As well, these groups will advise on the restructuring and implementation of the Special Measures Programs.

The Treasury Board Secretariat will revise the employment equity policy and discuss employment equity initiatives with the consultation groups. It will, in addition, provide advice to departments and agencies and monitor the implementation of departmental plans on the basis of progress reports. It will, as previously, gather the data required for the President's annual report and work with departments and agencies to refine approaches to target-setting. It will work closely with the Public Service Commission, which has significant responsibilities relating to employment equity. In particular, the Secretariat will collaborate with the Commission on restructuring the Special Measures Programs that expire in their current form on March 31, 1994.

Throughout the 1990s the Public Service will be under unrelenting pressure to deliver its services at lower costs. As a result, the opportunities for recruitment and promotions may decline. Despite these constraints, employment equity goals will remain a high priority and all departments will make considerable efforts to ensure progress in this vital area. The Public Service will continue to remove identifiable impediments to equitable representation and to make the reasonable accommodations needed to improve employment and career opportunities for persons in designated groups.



**Appendix**

**Statistics**

## Technical notes

This appendix presents statistical profiles of the designated groups in the Public Service as of March 31, 1993. It includes summary data on women, Aboriginal peoples, persons in a visible minority and persons with disabilities, as well as statistics on hirings, promotions and separations from the Public Service of persons in these groups.

## The Public Service

The Treasury Board of Canada is the employer for the population comprising the Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA), Schedule I, Part I. This population and that covered under the *Public Service Employment Act* (PSEA) are very similar. Previously published reports on employment equity in the Public Service refer to the latter population, which includes the following agencies for which the Treasury Board is not the employer: the Office of the Superintendent of Financial Institutions, the Public Service Staff Relations Board, Indian Oil and Gas and the National Energy Board. The 839 employees of these four organizations are not included in this report. However, they comprise a subset of the population under the *Public Service Employment Act* and are covered in the annual reports of the Public Service Commission, which administers that Act. By contrast, the *Public Service Staff Relations Act* includes some 1,012 employees not appointed under the *Public Service Employment Act*. These employees that do not come under the *Public Service Employment Act* are in two organizations: the National Capital Commission (946 employees) and the Canadian Dairy Commission (66 employees). The minor differences between the populations under the two Acts have only a marginal effect on descriptions of the federal Public Service. Thus:

- Of the 240,462 employees (including over 17,000 term employees hired for less than six months) under the *Public Service Staff Relations Act*, on March 31, 1993, 239,390 or 99.6 per cent were also employees under the *Public Service Employment Act*.
- The *Public Service Employment Act* population differed slightly from that under the *Public Service Staff Relations Act*, comprising 240,229 employees on March 31, 1993, again including over 17,000 employees who were hired for terms of less than six months. Almost all employees under the *Public Service Employment Act* (239,390 or 99.7 per cent) were also employees under the *Public Service Staff Relations Act*.

## Report coverage

In this report, information is presented on indeterminate and term employees of six months or more. The statistical tables do not include persons in term positions of less than six months or seasonal employees. Also, it is worth noting that the employee populations subject to the two Acts discussed above may change from year to year as a result of the inclusion or exclusion of departments or agencies and of particular groups of employees. A recent example is the National Capital Commission which in January 1993 became a separate employer and thus its employees ceased to be covered by the *Public Service Staff Relations Act*.

## Names of departments and agencies

Departments, agencies and commissions are identified as they were constituted on March 31, 1993. Because this report covers fiscal year 1992-93, it does not describe or present information on reorganized departments created on June 25, 1993, or subsequently.



## Employee population and person-years

The statistical summaries provide information on the number of employees on strength on March 31, 1993, the end of the 1992-93 fiscal year. This number does not correspond to the number of person-years on which the Treasury Board previously reported in the 1992-93 Main Estimates. Person-years represent the annual allotment of human resources that a department may use in discharging its mandate. A person-year refers to the employment of one person for one full year or, for example, two persons for a six-month period.

### Period covered by this report

As noted, this first report to Parliament presents information for the fiscal period beginning April 1, 1992, and ending March 31, 1993. This is in conformity with the *Financial Administration Act* which requires the report to cover the immediately preceding fiscal year. Previous data on employment equity in the federal Public Service covered periods beginning January 1 and ending December 31. For historical continuity, summary information for calendar years 1988 to 1991 is in Table 2. Statistical information on the first three months of 1992 is not included in this report.

### Data on persons in the designated groups

The source of data in this section is the Incumbent File which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer, in accordance with the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I. Data on the Incumbent File are received monthly from the pay systems of Public Works and Government Services Canada (formerly Supply and Services Canada). Movements into and out

of the Public Service are identified from the Mobility File, as a subset of the Incumbent File.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through the process by which persons voluntarily identify themselves as being in an employment equity group (self-identification). Sources of these data include:

- the 1985 Survey of Public Service Employees, which was conducted by the Treasury Board Secretariat;
- information provided to the Treasury Board Secretariat by departments each quarter (departments may report on the results of surveys conducted or they may submit information collected from employees joining the department or availing themselves of opportunities to self-identify);
- self-identification questionnaires sent directly to the Treasury Board Secretariat by individuals; or
- the Appointment Information Management System and the Management Resource Information System, both administered by the Public Service Commission.

Despite the number and variety of sources of self-identification information, the completeness and accuracy of employment equity data on the federal Public Service depend on the opportunity, willingness and cooperation of employees to self-identify.

### Particular terms used in this report

"Hirings" refers to the number of indeterminate and term employees (six months and over) added to the Public Service payroll during the fiscal year covered by the report.

“Promotions” refers to the number of appointments of employees to positions at higher maximum levels of pay (either within the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup) during the fiscal year covered by the report.

“Separations” refers to the number of indeterminate and term employees (six months and over) taken off the Public Service payroll during the fiscal year covered by the report. They include employees who were previously on leave without pay and not included in the population counts. They also include persons who retired, resigned or whose specified period of employment with the Public Service came to an end.

“Work force availability” refers to the distribution of persons in designated groups as a percentage of the total Canadian work force. For the purposes of the federal Public Service, work force availability is based only on those occupations in the Canadian work force which correspond to the occupational groups in the Public Service (i.e., employees under the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I).

## List of Tables

### Table 1

Representation of the designated groups in the Public Service by type of employment (as of March 31, 1993)

### Table 2

Historical representation of the designated groups in the Public Service (from December 1988 to March 1993)

### Table 3

Distribution of Public Service employees by designated group showing occupational category and occupational group (as of March 31, 1993)

### Table 4

Distribution of Public Service employees by designated group showing occupational category and age (as of March 31, 1993)

### Table 5

Distribution of Public Service employees by designated group showing departments and agencies (as of March 31, 1993)

### Table 6

Distribution of Public Service employees by designated group and region of work (as of March 31, 1993)

### Table 7

Distribution of Public Service employees by designated group and salary band (as of March 31, 1993)

### Table 8

Hirings into the Public Service by designated group and region of work (from April 1, 1992, to March 31, 1993)

### Table 9

Hirings into the Public Service by designated group and occupational category (from April 1, 1992, to March 31, 1993)

### Table 10

Hirings into the Public Service by designated group and type of employment (from April 1, 1992, to March 31, 1993)

### Table 11

Promotions within the Public Service by designated group and region of work (from April 1, 1992, to March 31, 1993)

### Table 12

Promotions within the Public Service by designated group and occupational category (from April 1, 1992, to March 31, 1993)

### Table 13

Promotions within the Public Service by designated group and type of employment (from April 1, 1992, to March 31, 1993)

### Table 14

Separations from the Public Service by designated group and region of work (from April 1, 1992, to March 31, 1993)

### Table 15

Separations from the Public Service by designated group and occupational category (from April 1, 1992, to March 31, 1993)

### Table 16

Separations from the Public Service by designated group and type of employment (from April 1, 1992, to March 31, 1993)





**Table 1**

**Representation of the Designated Groups in the Public Service  
by Type of Employment**

*(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)*

As of March 31, 1993

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	199,825	89,234	44.7	3,935	2.0	6,209	3.1	7,601	3.8
Term (6 months and over)	21,289	12,781	60.0	506	2.4	546	2.6	861	4.0
Total	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Work force availability (1986)			43.4		1.8		4.5		5.9

**Table 2****Historical Representation of the Designated Groups  
in the Public Service**

From December 1988 to March 1993

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
December 1988	211,993	91,017	42.9	3,665	1.7	5,759	2.7	6,068	2.9
December 1989	214,494	93,671	43.7	3,898	1.8	5,939	2.8	6,610	3.1
December 1990	218,328	97,048	44.5	4,202	1.9	6,811	3.1	7,583	3.5
December 1991	217,818	98,582	45.3	4,298	2.0	6,460	3.0	7,810	3.6
March 1993	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8

Note: Calendar year data from 1988 to 1991 are provided for the population covered by the *Public Service Employment Act*. Data for the fiscal year ending March 31, 1993 are for the population covered by the *Public Service Staff Relations Act* (Schedule I, Part I). All data are for indeterminate employees and those hired for terms of 6 months and over (see also Technical Notes). Data on a comprehensive basis for the four designated groups were first collected in 1988.

**Table 3**

**Distribution of Public Service Employees by Designated Group  
Showing Occupational Category and Occupational Group**

*(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)*

As of March 31, 1993

Occupational Category	Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive Group	EX	4,150	17.6	730	17.6	44	1.1	81	2.0	98	2.4
	GX	4	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	SM	1	100.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		4,155	17.6	731	17.6	44	1.1	81	1.9	98	2.4
Scientific and Professional	AC	3	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	AG	295	25.1	74	25.1	1	0.3	3	1.0	12	4.1
	AR	353	18.1	64	18.1	7	2.0	3	0.8	31	8.8
	AU	4,869	21.0	1,024	21.0	20	0.4	54	1.1	597	12.3
	BI	1,244	29.3	365	29.3	11	0.9	11	0.9	66	5.3
	CH	492	28.5	140	28.5	0	0.0	12	2.4	65	13.2
	DE	14	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	7.1
	DS	565	8.8	50	8.8	1	0.2	6	1.1	25	4.4
	ED	1,365	50.7	692	50.7	123	9.0	34	2.5	59	4.3
	EN	2,969	7.4	221	7.4	17	0.6	84	2.8	340	11.5
	ES	2,787	29.6	824	29.6	24	0.9	69	2.5	222	8.0
	FO	163	8.0	13	8.0	1	0.6	3	1.8	6	3.7
	HE	37	100.0	37	100.0	1	2.7	0	0.0	1	2.7
	HR	272	35.3	96	35.3	5	1.8	7	2.6	1	0.4
	LA	1,303	41.1	536	41.1	17	1.3	25	1.9	30	2.3
	LS	500	71.4	357	71.4	4	0.8	12	2.4	36	7.2

**Table 3 (cont'd.)**

**Distribution of Public Service Employees by Designated Group  
Showing Occupational Category and Occupational Group**

(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)

As of March 31, 1993

Occupational Category	Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
			#	%	#	%	#	%	#	%
	MA	253	85	33.6	0	0.0	5	2.0	34	13.4
	MD	273	62	22.7	4	1.5	6	2.2	35	12.8
	MT	593	68	11.5	1	0.2	6	1.0	16	2.7
	NU	1,386	1,386	87.4	77	4.9	23	1.5	62	3.9
	OP	39	36	92.3	0	0.0	0	0.0	3	7.7
	PC	1,276	301	23.6	11	0.9	25	2.0	65	5.1
	PH	46	23	50.0	0	0.0	0	0.0	3	6.5
	PS	167	67	40.1	0	0.0	6	3.6	12	7.2
	SE	2,157	220	10.2	5	0.2	45	2.1	249	11.5
	SG	600	196	32.7	5	0.8	16	2.7	57	9.5
	SW	73	25	34.2	7	9.6	2	2.7	5	6.8
	UT	213	13	6.1	0	0.0	1	0.5	19	8.9
	VM	594	118	19.9	1	0.2	15	2.5	27	4.5
Total		25,100	7,093	28.3	343	1.4	473	1.9	2,079	8.3
Administrative and Foreign Service	AS	15,384	8,769	57.0	277	1.8	474	3.1	370	2.4
	AT	3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	1	33.3
	CO	2,259	566	25.1	50	2.2	51	2.3	89	3.9
	CS	6,385	1,695	26.5	57	0.9	173	2.7	452	7.1
	FI	2,834	1,050	37.1	58	2.0	91	3.2	225	7.9
	FS	1,155	279	24.2	5	0.4	22	1.9	47	4.1



IS	1,710	1,020	59.6	14	0.8	39	2.3	28	1.6
MM	200	97	48.5	5	2.5	4	2.0	18	9.0
OM	533	205	38.5	10	1.9	26	4.9	17	3.2
PF	3,305	2,085	63.1	122	3.7	164	5.0	95	2.9
PG	2,533	1,056	41.7	36	1.4	76	3.0	76	3.0
PM	33,479	16,031	47.9	801	2.4	1,275	3.8	1,250	3.7
TR	898	510	56.8	2	0.2	34	3.8	19	2.1
WP	1,720	723	42.0	98	5.7	57	3.3	49	2.8
Tota:	72,398	34,088	47.1	1,535	2.1	2,486	3.4	2,736	3.8
Technical									
AI	2,310	132	5.7	5	0.2	13	0.6	8	0.3
AO	611	36	5.9	2	0.3	7	1.1	7	1.1
DD	1,037	241	23.2	9	0.9	53	5.1	42	4.1
EG	7,349	1,441	19.6	91	1.3	179	2.4	209	2.8
FI	2,787	71	2.5	21	0.8	39	1.4	63	2.3
EU	12	8	66.7	8	66.7	0	0.0	0	0.0
GI	2,938	691	23.5	58	2.0	44	1.5	35	1.2
PI	2,343	301	12.8	29	1.2	48	2.0	53	2.3
PY	73	12	16.4	0	0.0	0	0.0	1	1.4
RO	1,309	152	11.6	17	1.3	17	1.3	7	0.5
SI	2,491	1,412	56.7	29	1.2	49	2.0	104	4.2
SO	1,128	48	4.3	6	0.5	9	0.8	17	1.5
T <sub>1</sub>	1,506	75	5.0	15	1.0	47	3.1	58	3.9
Tota	25,894	4,620	17.8	290	1.1	505	2.0	604	2.3
Administrative Support									
CM	413	109	26.4	7	1.7	7	1.7	8	1.9
CR	48,383	39,340	81.3	1,249	2.6	2,086	4.3	1,912	4.0
DA	1,996	1,294	64.8	21	1.1	76	3.8	130	6.5
CH	213	115	54.0	0	0.0	30	14.1	5	2.3
ST	10,426	10,303	98.8	159	1.5	244	2.3	375	3.6
Total	61,431	51,161	83.3	1,436	2.3	2,443	4.0	2,430	4.0

**Table 3 (cont'd.)**

**Distribution of Public Service Employees by Designated Group  
Showing Occupational Category and Occupational Group**

(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)

As of March 31, 1993

Occupational Category	Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
			#	%	#	%	#	%	#	%
Operational	CX	4,435	642	14.5	162	3.7	50	1.1	93	2.1
	FR	1,177	28	2.4	44	3.7	4	0.3	4	0.3
	GL	11,857	325	2.7	260	2.2	297	2.5	134	1.1
	GS	7,318	2,297	31.4	174	2.4	278	3.8	157	2.1
	HP	1,290	13	1.0	24	1.9	50	3.9	41	3.2
	HS	1,058	578	54.6	92	8.7	12	1.1	33	3.1
	LJ	148	2	1.4	0	0.0	3	2.0	0	0.0
	PR	920	341	37.1	7	0.8	36	3.9	9	1.0
	SC	1,682	67	4.0	18	1.1	13	0.8	22	1.3
	SR	2,251	29	1.3	12	0.5	24	1.1	22	1.0
	Total	32,136	4,322	13.4	793	2.5	767	2.4	515	1.6
	Total Public Service	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8

**Table 4**

**Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Age**  
*(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)*  
 As of March 31, 1993

Occupational Category	Age	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive Group	30-34	24	41.7	10	41.7	0	0.0	1	4.2	1	4.2
	35-39	227	39.2	89	39.2	4	1.8	1	0.4	6	2.6
	40-44	918	28.3	260	28.3	13	1.4	17	1.9	17	1.9
	45-49	1,331	17.9	238	17.9	12	0.9	26	2.0	24	1.8
	50-54	1,060	9.4	100	9.4	14	1.3	19	1.8	24	2.3
	55-59	452	5.5	25	5.5	1	0.2	13	2.9	20	4.4
	60-64	126	6.3	8	6.3	0	0.0	4	3.2	6	4.8
	65-69	16	6.3	1	6.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	70+	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Total	4,155	17.6	731	17.6	44	1.1	81	1.9	98	2.4
Scientific and Professional	20-24	213	50.7	108	50.7	5	2.3	1	0.5	20	9.4
	25-29	1,989	47.6	947	47.6	39	2.0	15	0.8	102	5.1
	30-34	3,499	41.1	1,439	41.1	56	1.6	35	1.0	181	5.2
	35-39	4,415	33.4	1,475	33.4	63	1.4	76	1.7	265	6.0
	40-44	5,054	26.1	1,319	26.1	66	1.3	85	1.7	346	6.8
	45-49	4,326	20.5	886	20.5	45	1.0	99	2.3	387	8.9
	50-54	2,971	17.9	531	17.9	40	1.3	81	2.7	379	12.8
	55-59	1,666	14.8	247	14.8	24	1.4	41	2.5	257	15.4
	60-64	737	15.7	116	15.7	2	0.3	26	3.5	111	15.1
	65-69	192	11.5	22	11.5	3	1.6	10	5.2	27	14.1
	70+	38	7.9	3	7.9	0	0.0	4	10.5	4	10.5
	Total	25,100	28.3	7,093	28.3	343	1.4	473	1.9	2,079	8.3

**Table 4 (Cont'd.)**

**Distribution of Public Service Employees by Designated Group  
Showing Occupational Category and Age**

(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)

As of March 31, 1993

Occupational Category	Age	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
			#	%	#	%	#	%	#	%
Administrative and Foreign Service	16-19	2	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	1,194	643	53.9	31	2.6	8	0.7	62	5.2
	25-29	6,477	3,278	50.6	200	3.1	106	1.6	378	5.8
	30-34	10,676	5,951	55.7	263	2.5	253	2.4	441	4.1
	35-39	14,616	8,098	55.4	318	2.2	411	2.8	434	3.0
	40-44	16,560	7,828	47.3	314	1.9	629	3.8	480	2.9
	45-49	11,768	4,684	39.8	227	1.9	514	4.4	421	3.6
	50-54	6,636	2,306	34.7	128	1.9	328	4.9	305	4.6
	55-59	3,027	918	30.3	36	1.2	143	4.7	146	4.8
	60-64	1,211	317	26.2	16	1.3	86	7.1	52	4.3
	65-69	199	56	28.1	1	0.5	8	4.0	17	8.5
	70+	32	8	25.0	1	3.1	0	0.0	0	0.0
Total		72,398	34,088	47.1	1,535	2.1	2,486	3.4	2,736	3.8
Technical	16-19	7	1	14.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	498	161	32.3	14	2.8	2	0.4	3	0.6
	25-29	2,270	765	33.7	40	1.8	18	0.8	60	2.6
	30-34	3,687	988	26.8	53	1.4	38	1.0	70	1.9
	35-39	4,565	1,030	22.6	57	1.2	78	1.7	77	1.7
	40-44	5,062	823	16.3	53	1.0	109	2.2	91	1.8
	45-49	4,367	433	9.9	33	0.8	96	2.2	110	2.5
	50-54	3,046	242	7.9	22	0.7	88	2.9	91	3.0
	55-59	1,630	122	7.5	13	0.8	46	2.8	59	3.6
	60-64	632	48	7.6	5	0.8	26	4.1	36	5.7
	65-69	109	5	4.6	0	0.0	4	3.7	7	6.4
	70+	21	2	9.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		25,894	4,620	17.8	290	1.1	505	2.0	604	2.3



Administrative Support	16-19	45	37	82.2	0	0.0	0	0.0	1	2.2
	20-24	3,042	2,442	80.3	87	2.9	48	1.6	97	3.2
	25-29	7,455	6,025	80.8	258	3.5	211	2.8	287	3.8
	30-34	10,516	8,787	83.6	302	2.9	375	3.6	322	3.1
	35-39	12,105	10,138	83.8	290	2.4	492	4.1	383	3.2
	40-44	10,735	8,939	83.3	223	2.1	496	4.6	499	4.6
	45-49	7,736	6,597	85.3	142	1.8	341	4.4	373	4.8
	50-54	5,152	4,329	84.0	85	1.6	238	4.6	259	5.0
	55-59	3,132	2,645	84.5	35	1.1	152	4.9	149	4.8
	60-64	1,241	1,003	80.8	14	1.1	71	5.7	51	4.1
Total	65-69	224	179	79.9	0	0.0	18	8.0	8	3.6
	70+	48	40	83.3	0	0.0	1	2.1	1	2.1
		61,431	51,161	83.3	1,436	2.3	2,443	4.0	2,430	4.0
Operational	16-19	21	6	28.6	1	4.8	0	0.0	0	0.0
	20-24	615	129	21.0	31	5.0	6	1.0	12	2.0
	25-29	2,311	423	18.3	95	4.1	34	1.5	51	2.2
	30-34	4,402	722	16.4	136	3.1	64	1.5	65	1.5
	35-39	5,977	714	11.9	133	2.2	120	2.0	62	1.0
	40-44	5,607	651	11.6	123	2.2	130	2.3	102	1.8
	45-49	4,749	603	12.7	96	2.0	122	2.6	83	1.7
	50-54	3,881	496	12.8	82	2.1	127	3.3	56	1.4
	55-59	2,966	387	13.0	67	2.3	93	3.1	63	2.1
	60-64	1,344	155	11.5	25	1.9	60	4.5	18	1.3
Total	65-69	227	32	14.1	4	1.8	9	4.0	3	1.3
	70+	36	4	11.1	0	0.0	2	5.6	0	0.0
		32,136	4,322	13.4	793	2.5	767	2.4	515	1.6
All employees	16-19	75	45	60.0	1	1.3	0	0.0	1	1.3
	20-24	5,562	3,483	62.6	168	3.0	65	1.2	194	3.5
	25-29	20,502	11,438	55.8	632	3.1	384	1.9	878	4.3
	30-34	32,804	17,897	54.6	810	2.5	766	2.3	1,080	3.3
	35-39	41,905	21,544	51.4	865	2.1	1,178	2.8	1,227	2.9
	40-44	43,936	19,820	45.1	792	1.8	1,466	3.3	1,535	3.5
	45-49	34,277	13,441	39.2	555	1.6	1,198	3.5	1,398	4.1
	50-54	22,746	8,004	35.2	371	1.6	881	3.9	1,114	4.9
	55-59	12,873	4,344	33.7	176	1.4	488	3.8	694	5.4
	60-64	5,291	1,647	31.1	62	1.2	273	5.2	274	5.2
Total	65-69	967	295	30.5	8	0.8	49	5.1	62	6.4
	70+	176	57	32.4	1	0.6	7	4.0	5	2.8
		221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8

Table 5

## Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Departments and Agencies

(PSSRA I - I. Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)

As of March 31, 1993

Department	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
National Defence	30,615	10,564	34.5	465	1.5	835	2.7	726	2.4
Employment and Immigration Canada	25,786	17,231	66.8	658	2.6	1,586	6.2	935	3.6
National Revenue (Taxation)	21,450	11,194	52.2	161	0.8	406	1.9	1,059	4.9
Transport Canada	18,356	4,474	24.4	235	1.3	366	2.0	480	2.6
Internal Revenue (Customs and Excise)	13,823	6,627	47.9	202	1.5	378	2.7	828	6.0
Correctional Service of Canada	10,529	3,465	32.9	279	2.6	221	2.1	248	2.4
Agriculture Canada	9,347	3,364	36.0	77	0.8	187	2.0	330	3.5
Environment Canada	9,006	2,965	32.9	196	2.2	140	1.6	273	3.0
National Health and Welfare Canada	8,866	5,866	66.2	418	4.7	241	2.7	451	5.1
Supply and Services Canada	8,800	4,675	53.1	89	1.0	228	2.6	313	3.6
Public Works Canada	7,136	2,285	32.0	155	2.2	407	5.7	433	6.1
Fisheries and Oceans	5,269	1,539	29.2	67	1.3	132	2.5	189	3.6
Statistics Canada	4,654	2,315	49.7	34	0.7	119	2.6	282	6.1
Energy, Mines and Resources	3,925	1,384	35.3	39	1.0	135	3.4	195	5.0
External Affairs and International Trade	3,885	1,694	43.6	44	1.1	84	2.2	130	3.3
Indian Affairs and Northern Development	3,631	2,059	56.7	678	18.7	97	2.7	193	5.3

Department of Veterans Affairs	3,402	2,144	63.0	67	2.0	121	3.6	149	4.4
Royal Canadian Mounted Police (civilian employees)	3,396	2,808	82.7	99	2.9	204	6.0	105	3.1
Department of Communications	2,406	1,076	44.7	26	1.1	54	2.2	123	5.1
Department of Consumer and Corporate Affairs	2,286	1,070	46.8	37	1.6	87	3.8	92	4.0
Department of Justice	2,175	1,288	59.2	38	1.7	37	1.7	64	2.9
Secretary of State of Canada	2,167	1,441	66.5	47	2.2	129	6.0	67	3.1
Public Service Commission	1,988	1,304	65.6	67	3.4	91	4.6	101	5.1
Industry, Science and Technology Canada	1,931	916	47.4	44	2.3	41	2.1	66	3.4
Department of Forestry	1,366	424	31.0	10	0.7	28	2.0	62	4.5
Canadian International Development Agency	1,270	655	51.6	9	0.7	21	1.7	54	4.3
National Capital Commission	946	347	36.7	5	0.5	5	0.5	3	0.3
Department of Labour	907	502	55.3	23	2.5	25	2.8	39	4.3
Department of Finance	893	446	49.9	8	0.9	18	2.0	33	3.7
National Archives of Canada	783	363	46.4	16	2.0	28	3.6	15	1.9
Immigration and Refugee Board	723	462	63.9	10	1.4	15	2.1	100	13.8
Prairie Farm Rehabilitation Administration	683	182	26.6	3	0.4	8	1.2	4	0.6
Multiculturalism and Citizenship	678	498	73.5	18	2.7	32	4.7	90	13.3
Canadian Grain Commission	671	201	30.0	7	1.0	23	3.4	12	1.8
Treasury Board Secretariat	622	322	51.8	5	0.8	15	2.4	19	3.1
National Library of Canada	521	367	70.4	10	1.9	23	4.4	28	5.4
National Transportation Agency	474	251	53.0	7	1.5	21	4.4	13	2.7
Privy Council Office	447	285	63.8	7	1.6	17	3.8	7	1.6
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	414	229	55.3	3	0.7	14	3.4	12	2.9
Atlantic Canada Opportunities Agency	381	181	47.5	3	0.8	3	0.8	2	0.5
Registry of the Federal Court of Canada	366	233	63.7	4	1.1	7	1.9	13	3.6
Department of the Solicitor General	320	183	57.2	12	3.8	11	3.4	7	2.2
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	291	104	35.7	4	1.4	7	2.4	9	3.1
National Parole Board	290	222	76.6	4	1.4	12	4.1	6	2.1

**Table 5 (cont'd.)****Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Departments and Agencies***(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)***As of March 31, 1993**

Department	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Western Economic Diversification	281	141	50.2	7	2.5	6	2.1	13	4.6
Canadian Space Agency	272	90	33.1	0	0.0	2	0.7	7	2.6
Federal Office of Regional Development - Quebec	247	129	52.2	2	0.8	4	1.6	5	2.0
Canadian Human Rights Commission	223	147	65.9	6	2.7	16	7.2	20	9.0
Office of the Commissioner of Official Languages	168	93	55.4	7	4.2	5	3.0	5	3.0
Office of the Chief Electoral Officer	144	84	58.3	3	2.1	3	2.1	3	2.1
Office of the Comptroller General of Canada	143	63	44.1	0	0.0	2	1.4	7	4.9
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	140	87	62.1	2	1.4	8	5.7	2	1.4
Registry of the Tax Court of Canada	129	81	62.8	3	2.3	5	3.9	4	3.1
Bureau of Pensions Advocates	125	96	76.8	4	3.2	4	3.2	6	4.8
Office of the Governor General's Secretary	124	75	60.5	1	0.8	6	4.8	1	0.8
Investment Canada	111	58	52.3	3	2.7	4	3.6	6	5.4
Federal-Provincial Relations Office	107	61	57.0	6	5.6	1	0.9	0	0.0
Agriculture Stabilization Board	106	50	47.2	0	0.0	3	2.8	1	0.9
Canadian Centre for Management Development	103	73	70.9	1	1.0	3	2.9	1	1.0
Emergency Preparedness Canada	95	39	41.1	1	1.1	3	3.2	0	0.0



Canada Labour Relations Board	92	62	67.4	1	1.1	2	2.2	3	3.3
Canadian International Trade Tribunal	91	51	56.0	0	0.0	1	1.1	2	2.2
Offices of the Information and Privacy Commissioners	79	37	46.8	0	0.0	7	8.9	1	1.1
Canadian Dairy Commission	66	34	51.5	0	0.0	0	0.0	1	1.1
Office of the Coordinator Status of Women	55	52	94.5	3	5.5	2	3.6	1	1.1
Office of the Director of Veterans Land Act	43	27	62.8	1	2.3	2	4.4	1	1.1
International Joint Commission	40	20	50.0	0	0.0	1	2.5	1	1.1
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	36	20	55.6	0	0.0	1	2.5	1	1.1
Patented Medicines (Pharmaceuticals) Board	36	20	55.6	0	0.0	0	0.0	1	1.1
Veterans Appeal Board	31	26	83.9	0	0.0	2	6.6	1	1.1
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	29	16	55.2	0	0.0	1	3.4	0	0.0
Canadian Pension Commission	28	24	85.7	0	0.0	1	3.6	1	1.1
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	20	11	55.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
National Farm Products Marketing Council	19	11	57.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Patented Medicines (Information) Review Commission	13	5	38.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Registry of the Competition Tribunal	12	8	66.7	0	0.0	1	8.3	0	0.0
Canadian Securities Civil Aviation Tribunal	9	4	44.4	0	0.0	0	0.0	1	1.1
Patented Medicines Board	7	6	85.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Copyright Board	5	2	40.0	0	0.0	0	0.0	1	1.1
Law Reform Commission of Canada	3	1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	1.1
<b>Total</b>	<b>221,114</b>	<b>102,015</b>	<b>68.1</b>	<b>4,441</b>	<b>2.0</b>	<b>8,796</b>	<b>7.1</b>	<b>9,496</b>	<b>2.6</b>

**Table 6****Distribution of Public Service Employees  
by Designated Group and Region of Work***(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)*

As of March 31, 1993

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	5,466	1,791	32.8	177	3.2	130	2.4	22	0.4
Prince Edward Island	1,848	934	50.5	23	1.2	81	4.4	18	1.0
Nova Scotia	12,884	4,245	32.9	134	1.1	461	3.6	415	3.2
New Brunswick	7,285	3,160	43.4	84	1.2	222	3.0	56	0.8
Quebec (excluding NCR*)	30,146	13,620	45.2	277	0.9	718	2.4	379	1.3
Quebec NCR*	18,551	9,621	51.9	376	2.0	659	3.6	689	3.7
Ontario (excluding NCR*)	37,589	18,171	48.3	746	2.0	1,145	3.0	2,316	6.2
Ontario NCR*	55,289	27,121	49.1	679	1.2	1,687	3.1	2,135	3.9
Manitoba	9,421	4,496	47.7	451	4.8	352	3.7	230	2.4
Saskatchewan	5,840	2,763	47.3	303	5.2	190	3.3	119	2.0
Alberta	13,055	6,068	46.5	443	3.4	432	3.3	621	4.8
British Columbia	20,665	8,811	42.6	503	2.4	627	3.0	1,403	6.8
Yukon	851	501	58.9	78	9.2	9	1.1	7	0.8
Northwest Territories	892	357	40.0	154	17.3	23	2.6	21	2.4
Outside Canada	1,332	355	26.7	13	1.0	19	1.4	31	2.3
Total	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8

\*National Capital Region

Table 7

# Distribution of Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)

As of March 31, 1993

Salary Band	All Employees			Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Persons in a Visible Minority		
	#	CUM %		#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %
=< 24,999	16,266	7.5		12,004	73.8	12.0	390	2.4	8.9	768	4.7	11.7	562	3.5	6.7
25,000 - 29,999	46,180	28.2		32,720	70.9	43.8	1,212	2.6	36.1	1,697	3.7	36.5	1,757	3.8	27.4
30,000 - 34,999	29,894	41.8		15,734	52.6	59.3	676	2.3	51.3	769	2.6	47.9	902	3.0	38.1
35,000 - 39,999	31,894	56.2		13,322	41.8	72.3	706	2.2	67.2	800	2.5	59.7	1,091	3.4	51.0
40,000 - 44,999	30,998	70.2		12,345	39.8	84.4	618	2.0	81.1	1,033	3.3	75.0	1,124	3.6	64.2
45,000 - 49,999	18,301	78.5		6,174	33.7	90.5	321	1.8	88.3	557	3.0	83.0	678	3.7	72.3
50,000 - 54,999	11,772	83.8		3,369	28.6	93.8	168	1.4	92.1	269	2.3	87.2	498	4.2	78.1
55,000 - 59,999	10,816	88.7		2,247	20.8	96.0	124	1.1	94.9	285	2.6	91.5	596	5.5	85.2
60,000 - 64,999	7,064	91.9		1,545	21.9	97.5	78	1.1	96.7	184	2.6	94.2	364	5.2	89.5
65,000 - 69,999	6,414	94.8		1,087	16.9	98.6	62	1.0	98.1	137	2.1	96.2	373	5.8	93.9
70,000 - 74,999	6,113	97.6		762	12.5	99.3	45	0.7	99.1	137	2.2	98.2	259	4.2	97.0
75,000 - 79,999	1,129	98.1		139	12.3	99.4	10	0.9	99.3	29	2.6	98.7	57	5.0	97.6
80,000 - 84,999	1,894	98.9		215	11.4	99.7	17	0.9	99.7	47	2.5	99.4	117	6.2	99.0
85,000 - 89,999	445	99.1		94	21.1	99.7	3	0.7	99.8	10	2.2	99.5	30	6.7	99.4
90,000 - 94,999	949	99.6		132	13.9	99.9	6	0.6	99.9	16	1.7	99.7	39	4.1	99.8
95,000 - 99,999	144	99.6		28	19.4	99.9	3	2.1	100.0	3	2.1	99.8	4	2.8	99.9
100,000 +	841	100.0		98	11.7	100.0	2	0.2	100.0	14	1.7	100.0	11	1.3	100.0
Total	221,114	100.0		102,015	46.1	100.0	4,441	2.0	100.0	6,755	3.1	100.0	8,462	3.8	100.0

Figures are based on the designated group's share of each salary band (rows).

**Table 8****Hirings into the Public Service  
by Designated Group and Region of Work***(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)*

April 1, 1992 to March 31, 1993

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	154	82	53.2	5	3.2	1	0.6	0	0.0
Prince Edward Island	59	33	55.9	2	3.4	3	5.1	2	3.4
Nova Scotia	430	173	40.2	11	2.6	13	3.0	15	3.5
New Brunswick	228	127	55.7	6	2.6	5	2.2	2	0.9
Quebec (excluding NCR*)	879	465	52.9	17	1.9	25	2.8	26	3.0
Quebec NCR*	718	400	55.7	24	3.3	16	2.2	47	6.5
Ontario (excluding NCR*)	1,408	674	47.9	34	2.4	15	1.1	98	7.0
Ontario NCR*	2,500	1,226	49.0	39	1.6	71	2.8	146	5.8
Manitoba	396	197	49.7	24	6.1	18	4.5	12	3.0
Saskatchewan	313	153	48.9	18	5.8	6	1.9	8	2.6
Alberta	689	382	55.4	37	5.4	15	2.2	36	5.2
British Columbia	945	486	51.4	46	4.9	21	2.2	65	6.9
Yukon	66	44	66.7	6	9.1	0	0.0	0	0.0
Northwest Territories	91	48	52.7	20	22.0	2	2.2	2	2.2
Outside Canada	6	5	83.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	8,882	4,495	50.6	289	3.3	211	2.4	459	5.2

\*National Capital Region

Note: Hirings refer to employees who were added to the Public Service payroll between April 1, 1992 and March 31, 1993 (see also Technical Notes section). Percentages are a designated group's share of each region.



## Hirings into the Public Service by Designated Group and Occupational Category

April 1, 1992 to March 31, 1993

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Executive Group	34	8	23.5	0	0.0	1	2.9	1	2.9
Scientific and Professional	1,538	683	44.4	43	2.8	23	1.5	125	8.1
Administrative and Foreign Service	2,620	1,107	42.3	77	2.9	54	2.1	151	5.8
Technical	991	332	33.5	20	2.0	10	1.0	42	4.2
Administrative Support	2,579	2,146	83.2	108	4.2	100	3.9	118	4.6
Operational	1,120	219	19.6	41	3.7	23	2.1	22	2.0
Total	8,882	4,495	50.6	289	3.3	211	2.4	459	5.2

**Table 10**

**Hirings into the Public Service  
by Designated Group and Type of Employment**

*(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)*

April 1, 1992 to March 31, 1993

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	3,940	1,736	44.1	113	2.9	83	2.1	235	6.0
Term (6 months and over)	4,942	2,759	55.8	176	3.6	128	2.6	224	4.5
Total	8,882	4,495	50.6	289	3.3	211	2.4	459	5.2

Notes: Hirings refer to employees who were added to the Public Service payroll between April 1, 1992 and March 31, 1993 (see also Technical notes section). Percentages are a designated group's share of each type of employment.

**Table 11**

**Promotions within the Public Service  
by Designated Group and Region of Work**

(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)

April 1, 1992 to March 31, 1993

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	497	177	35.6	19	3.8	10	2.0	3	0.6
Prince Edward Island	227	147	64.8	7	3.1	10	4.4	2	0.9
Nova Scotia	1,013	416	41.1	17	1.7	30	3.0	34	3.4
New Brunswick	542	276	50.9	7	1.3	5	0.9	4	0.7
Quebec (excluding NCR*)	2,583	1,305	50.5	24	0.9	43	1.7	41	1.6
NCR*	9,137	5,218	57.1	141	1.5	221	2.4	332	3.6
Ontario (excluding NCR*)	3,407	1,830	53.7	77	2.3	89	2.6	220	6.5
Manitoba	894	453	50.7	27	3.0	22	2.5	16	1.8
Saskatchewan	461	260	56.4	21	4.6	12	2.6	17	3.7
Alberta	1,186	624	52.6	38	3.2	37	3.1	66	5.6
British Columbia	1,995	1,121	56.2	64	3.2	49	2.5	140	7.0
Yukon	80	37	46.3	8	10.0	1	1.3	0	0.0
Northwest Territories	91	36	39.6	18	19.8	3	3.3	3	3.3
Outside Canada	148	47	34.1	0	0.0	1	0.7	3	2.2
Total	22,261	11,947	53.7	468	2.1	533	2.4	881	4.0

\*National Capital Region

**Table 12****Promotions within the Public Service by Designated Group and Occupational Category***(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)*

April 1, 1992 to March 31, 1993

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Executive Group	352	88	25.0	3	0.9	3	0.9	15	4.3
Scientific and Professional	2,863	923	32.2	37	1.3	43	1.5	230	8.0
Administrative and Foreign Service	9,097	5,288	58.1	211	2.3	240	2.6	295	3.2
Technical	2,557	645	25.2	34	1.3	48	1.9	47	1.8
Administrative Support	5,730	4,767	83.2	128	2.2	170	3.0	265	4.6
Operational	1,662	236	14.2	55	3.3	29	1.7	29	1.7
Total	22,261	11,947	53.7	468	2.1	533	2.4	881	4.0

Note: Percentages are a designated group's share of the total for each category (see also definition of promotions in the Technical Notes).



**Table 13**

**Promotions within the Public Service by Designated Group and Type of Employment**

*(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)*

April 1, 1992 to March 31, 1993

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	20,706	11,043	53.3	422	2.0	493	2.4	827	4.0
Term (6 months and over)	1,542	895	58.0	44	2.9	40	2.6	54	3.5
Not identified	13	9	69.2	2	15.4	0	0.0	0	0.0
Total	22,261	11,947	53.7	468	2.1	533	2.4	881	4.0

Note: Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment (see also definition of promotions in the Technical Notes).

**Table 14**

**Separations from the Public Service by Designated Group and Region of Work**

(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)

April 1, 1992 to March 31, 1993

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	436	199	45.6	15	3.4	10	2.3	2	0.5
Prince Edward Island	110	59	53.6	1	0.9	7	6.4	2	1.8
Nova Scotia	869	345	39.7	21	2.4	39	4.5	26	3.0
New Brunswick	443	216	48.8	7	1.6	18	4.1	4	0.9
Quebec (excluding NCR*)	3,553	1,883	53.0	40	1.1	71	2.0	53	1.5
Quebec NCR*	941	531	56.4	50	5.3	35	3.7	25	2.7
Ontario (excluding NCR*)	3,095	1,778	57.4	90	2.9	111	3.6	124	4.0
Ontario NCR*	4,325	2,456	56.8	77	1.8	138	3.2	172	4.0
Manitoba	1,151	730	63.4	41	3.6	40	3.5	31	2.7
Saskatchewan	434	223	51.4	31	7.1	13	3.0	8	1.8
Alberta	1,319	648	49.1	66	5.0	37	2.8	47	3.6
British Columbia	2,322	1,127	48.5	85	3.7	70	3.0	106	4.6
Yukon	118	71	60.2	10	8.5	6	5.1	0	0.0
Northwest Territories	81	42	51.9	26	32.1	0	0.0	1	1.2
Outside Canada	53	8	15.1	0	0.0	1	1.9	0	0.0
<b>Total</b>	<b>19,250</b>	<b>10,316</b>	<b>53.6</b>	<b>560</b>	<b>2.9</b>	<b>596</b>	<b>3.1</b>	<b>601</b>	<b>3.1</b>

\*National Capital Region

Note: Separations refer to employees leaving the Public Service payroll between April 1, 1992 and March 31, 1993 (see also Technical Notes section).

**Table 15**

**Separations from the Public Service by Designated Group and Occupational Category**

(PSSRA I - I, Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)

April 1, 1992 to March 31, 1993

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Executive Group	284	31	10.9	3	1.1	9	3.2	4	1.4
Scientific and Professional	1,562	624	39.9	38	2.4	31	2.0	78	5.0
Administrative and Foreign Service	3,401	1,520	44.7	126	3.7	140	4.1	125	3.7
Technical	1,482	352	23.8	26	1.8	37	2.5	29	2.0
Administrative Support	8,713	7,158	82.2	256	2.9	284	3.3	310	3.6
Operational	3,808	631	16.6	111	2.9	95	2.5	55	1.4
Total	19,250	10,316	53.6	560	2.9	596	3.1	601	3.1

Note: Separations refer to employees leaving the Public Service payroll between April 1, 1992 and March 31, 1993 (see also Technical Notes section).

**Table 16****Separations from the Public Service by Designated Group and Type of Employment***(PSSRA I - I. Indeterminate Employees and Term Employees of 6 Months and Over)*

April 1, 1992 to March 31, 1993

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	9,211	3,894	42.3	272	3.0	384	4.2	241	2.6
Term (6 months and over)	10,039	6,422	64.0	288	2.9	212	2.1	360	3.6
Total	19,250	10,316	53.6	560	2.9	596	3.1	601	3.1

Note: Separations refer to employees leaving the Public Service payroll between April 1, 1992 and March 31, 1993 (see also Technical Notes section).





Tableau 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique  
par groupe désigné et modalité d'emploi

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993

Modalité d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%
Durée indéterminée	9 211	3 894	42,3	272	3,0	384	4,2	241	2,6
Période déterminée (6 mois ou plus)	10 039	6 422	64,0	288	2,9	212	2,1	360	3,6
Total	19 250	10 316	53,6	560	2,9	596	3,1	601	3,1

Note: Les cessations d'emploi se réfèrent aux employés ne figurant plus sur la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1992 et le 31 mars 1993  
(voir aussi les notes techniques).

Tableau 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Groupe de la direction	284	31	10,9	3	1,1	9	3,2	4	1,4
Scientifique et professionnelle	1 562	624	39,9	38	2,4	31	2,0	78	5,0
Administration et service extérieur	3 401	1 520	44,7	126	3,7	140	4,1	125	3,7
Technique	1 482	352	23,8	26	1,8	37	2,5	29	2,0
Soutien administratif	8 713	7 158	82,2	256	2,9	284	3,3	310	3,6
Exploitation	3 808	631	16,6	111	2,9	95	2,5	55	1,4
Total	19 250	10 316	53,6	560	2,9	596	3,1	601	3,1

Note: Les cessations d'emploi se réfèrent aux employés ne figurant plus sur la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1992 et le 31 mars 1993 (voir aussi les notes techniques).

Tableau 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique  
par groupe désigné et lieu de travail

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Terre-Neuve	436	199	45,6	15	3,4	10	2,3	2	0,5
Ile-du-Prince-Édouard	110	59	53,6	1	0,9	7	6,4	2	1,8
Nouvelle-Écosse	869	345	39,7	21	2,4	39	4,5	26	3,0
Nouveau-Brunswick	443	216	48,8	7	1,6	18	4,1	4	0,9
Québec (sauf RCN*)	3 553	1 883	53,0	40	1,1	71	2,0	53	1,5
Québec RCN*	941	531	56,4	50	5,3	35	3,7	25	2,7
Ontario (sauf RCN*)	3 095	1 778	57,4	90	2,9	111	3,6	124	4,0
Ontario RCN*	4 325	2 456	56,8	77	1,8	138	3,2	172	4,0
Manitoba	1 151	730	63,4	41	3,6	40	3,5	31	2,7
Saskatchewan	434	223	51,4	31	7,1	13	3,0	8	1,8
Alberta	1 319	648	49,1	66	5,0	37	2,8	47	3,6
Colombie-Britannique	2 322	1 127	48,5	85	3,7	70	3,0	106	4,6
Yukon	118	71	60,2	10	8,5	6	5,1	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	81	42	51,9	26	32,1	0	0,0	1	1,2
Étranger	53	8	15,1	0	0,0	1	1,9	0	0,0
Total	19 250	10 316	53,6	560	2,9	596	3,1	601	3,1

\*Région de la Capitale nationale.

Note: Les cessations d'emploi se réfèrent aux employés ne figurant plus sur la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1992 et le 31 mars 1993  
(voir aussi les notes techniques).



Tableau 13

Répartition des avancements à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné, selon la modalité d'emploi

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993

Modalité d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Durée indéterminée	20 706	11 043	53,3	422	2,0	493	2,4	827	4,0
Période déterminée (6 mois ou plus)	1 542	895	58,0	44	2,9	40	2,6	54	3,5
Non identifiée	13	9	69,2	2	15,4	0	0,0	0	0,0
Total	22 261	11 947	53,7	468	2,1	533	2,4	881	4,0

Note: Dans chaque rangée, le nombre total d'employés promus sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés (voir aussi la définition du terme «avancement» dans les notes techniques).



Tableau 12

Répartition des avancements à l'intérieur de la fonction publique  
par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Groupe de la direction	352	88	25,0	3	0,9	3	0,9	15	4,3
Scientifique et professionnelle	2 863	923	32,2	37	1,3	43	1,5	230	8,0
Administration et service extérieur	9 097	5 288	58,1	211	2,3	240	2,6	295	3,2
Technique	2 557	645	25,2	34	1,3	48	1,9	47	1,8
Soutien administratif	5 730	4 767	83,2	128	2,2	170	3,0	265	4,6
Exploitation	1 662	236	14,2	55	3,3	29	1,7	29	1,7
Total	22 261	11 947	53,7	468	2,1	533	2,4	881	4,0

Note: Dans chaque rangée, le nombre total d'employés promus sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés  
(voir aussi la définition du terme «avancement» dans les notes techniques).

## Tableau 11

## Répartition des avancements à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné et lieu de travail

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)

Du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Terre-Neuve	497	177	35,6	19	3,8	10	2,0	3	0,6
Île-du-Prince-Édouard	227	147	64,8	7	3,1	10	4,4	2	0,9
Nouvelle-Écosse	1 013	416	41,1	17	1,7	30	3,0	34	3,4
Nouveau-Brunswick	542	276	50,9	7	1,3	5	0,9	4	0,7
Québec (sauf RCN*)	2 583	1 305	50,5	24	0,9	43	1,7	41	1,6
RCN*	9 137	5 218	57,1	141	1,5	221	2,4	332	3,6
Ontario (sauf RCN*)	3 407	1 830	53,7	77	2,3	89	2,6	220	6,5
Manitoba	894	453	50,7	27	3,0	22	2,5	16	1,8
Saskatchewan	461	260	56,4	21	4,6	12	2,6	17	3,7
Alberta	1 186	624	52,6	38	3,2	37	3,1	66	5,6
Colombie-Britannique	1 995	1 121	56,2	64	3,2	49	2,5	140	7,0
Yukon	80	37	46,3	8	10,0	1	1,3	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	91	36	39,6	18	19,8	3	3,3	3	3,3
Étranger	148	47	34,1	0	0,0	1	0,7	3	2,2
Total	22 261	11 947	53,7	468	2,1	533	2,4	881	4,0

\* Région de la Capitale nationale.

Note : Dans chaque colonne, le nombre total d'employés promus sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes des grés (voir aussi la définition du terme «avancement» dans les notes techniques).

# Tableau 10

## Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné, selon la modalité d'emploi

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993

Modalité d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Durée indéterminée	3 940	1 736	44,1	113	2,9	83	2,1	235	6,0
Période déterminée (6 mois ou plus)	4 942	2 759	55,8	176	3,6	128	2,6	224	4,5
Total	8 882	4 495	50,6	289	3,3	211	2,4	459	5,2

Note : Les entrées représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1992 et le 31 mars 1993 pour au moins l'un des groupes désignés. Dans chaque rangée, le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés.

**Tableau 9**

**Répartition des personnes embauchées à la fonction publique  
par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle**

(*LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus*)

Du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Groupe de la direction	34	8	23,5	0	0,0	1	2,9	1	2,9
Scientifique et professionnelle	1 538	683	44,4	43	2,8	23	1,5	125	8,1
Administration et service extérieur	2 620	1 107	42,3	77	2,9	54	2,1	151	5,8
Technique	991	332	33,5	20	2,0	10	1,0	42	4,2
Soutien administratif	2 579	2 146	83,2	108	4,2	100	3,9	118	4,6
Exploitation	1 120	219	19,6	41	3,7	23	2,1	22	2,0
Total	8 882	4 495	50,6	289	3,3	211	2,4	459	5,2

Notes : Les tableaux représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1992 et le 31 mars 1993 (voir aussi les notes techniques). Dans chaque rangée, le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés.



Tableau 8

Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné et lieu de travail

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Terre-Neuve	154	82	53,2	5	3,2	1	0,6	0	0,0
Île-du-Prince-Édouard	59	33	55,9	2	3,4	3	5,1	2	3,4
Nouvelle-Écosse	430	173	40,2	11	2,6	13	3,0	15	3,5
Nouveau-Brunswick	228	127	55,7	6	2,6	5	2,2	2	0,9
Québec (sauf RCN*)	879	465	52,9	17	1,9	25	2,8	26	3,0
Québec RCN*	718	400	55,7	24	3,3	16	2,2	47	6,5
Ontario (sauf RCN*)	1 408	674	47,9	34	2,4	15	1,1	98	7,0
Ontario RCN*	2 500	1 226	49,0	39	1,6	71	2,8	146	5,8
Manitoba	396	197	49,7	24	6,1	18	4,5	12	3,0
Saskatchewan	313	153	48,9	18	5,8	6	1,9	8	2,6
Alberta	689	382	55,4	37	5,4	15	2,2	36	5,2
Colombie-Britannique	945	486	51,4	46	4,9	21	2,2	65	6,9
Yukon	66	44	66,7	6	9,1	0	0,0	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	91	48	52,7	20	22,0	2	2,2	2	2,2
Etranger	6	5	83,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	8 882	4 495	50,6	289	3,3	211	2,4	459	5,2

\*Région de la Capitale nationale.

Notes : Les données sont basées sur les données de l'Enquête sur la main-d'œuvre de la fonction publique (LRTFP I - I). Dans chaque rangée, le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés.

**Tableau 7**

**Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné et échelon de rémunération**

(*LRITFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus*)  
Au 31 mars 1993

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible					
	N <sup>pe</sup>	CUM %	N <sup>pe</sup>	%	CUM %	N <sup>pe</sup>	%	CUM %	N <sup>pe</sup>	%	CUM %			
=< 24 999	16 266	7,5	12 004	73,8	12,0	390	2,4	8,9	768	4,7	11,7	562	3,5	6,7
25 000 - 29 999	46 180	28,2	32 720	70,9	43,8	1 212	2,6	36,1	1 697	3,7	36,5	1 757	3,8	27,4
30 000 - 34 999	29 894	41,8	15 734	52,6	59,3	676	2,3	51,3	769	2,6	47,9	902	3,0	38,1
35 000 - 39 999	31 894	56,2	13 322	41,8	72,3	706	2,2	67,2	800	2,5	59,7	1 091	3,4	51,0
40 000 - 44 999	30 998	70,2	12 345	39,8	84,4	618	2,0	81,1	1 033	3,3	75,0	1 124	3,6	64,2
45 000 - 49 999	18 301	78,5	6 174	33,7	90,5	321	1,8	88,3	557	3,0	83,0	678	3,7	72,3
50 000 - 54 999	11 772	83,8	3 369	28,6	93,8	168	1,4	92,1	269	2,3	87,2	498	4,2	78,1
55 000 - 59 999	10 816	88,7	2 247	20,8	96,0	124	1,1	94,9	285	2,6	91,5	596	5,5	85,2
60 000 - 64 999	7 064	91,9	1 545	21,9	97,5	78	1,1	96,7	184	2,6	94,2	364	5,2	89,5
65 000 - 69 999	6 414	94,8	1 087	16,9	98,6	62	1,0	98,1	137	2,1	96,2	373	5,8	93,9
70 000 - 74 999	6 113	97,6	762	12,5	99,3	45	0,7	99,1	137	2,2	98,2	259	4,2	97,0
75 000 - 79 999	1 129	98,1	139	12,3	99,4	10	0,9	99,3	29	2,6	98,7	57	5,0	97,6
80 000 - 84 999	1 894	98,9	215	11,4	99,7	17	0,9	99,7	47	2,5	99,4	117	6,2	99,0
85 000 - 89 999	445	99,1	94	21,1	99,7	3	0,7	99,8	10	2,2	99,5	30	6,7	99,4
90 000 - 94 999	949	99,6	132	13,9	99,9	6	0,6	99,9	16	1,7	99,7	39	4,1	99,8
95 000 - 99 999	144	99,6	28	19,4	99,9	3	2,1	100,0	3	2,1	99,8	4	2,8	99,9
100 000 +	841	100,0	98	11,7	100,0	2	0,2	100,0	14	1,7	100,0	11	1,3	100,0
Total	221 114	100,0	102 015	46,1	100,0	4 441	2,0	100,0	6 755	3,1	100,0	8 462	3,8	100,0

Note: Les pourcentages cumulatifs (CUM) sont établis à partir du total de chaque colonne et ce, pour l'ensemble de la fonction publique et pour chacun des groupes désignés. Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération, par rapport à l'ensemble.

Tableau 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon le lieu de travail

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Au 31 mars 1993

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Terre-Neuve	5 466	1 791	32,8	177	3,2	130	2,4	22	0,4
Île-du-Prince-Édouard	1 848	934	50,5	23	1,2	81	4,4	18	1,0
Nouvelle-Écosse	12 884	4 245	32,9	134	1,1	461	3,6	415	3,2
Nouveau-Brunswick	7 285	3 160	43,4	84	1,2	222	3,0	56	0,8
Québec (sauf RCN*)	30 146	13 620	45,2	277	0,9	718	2,4	379	1,3
Québec RCN*	18 551	9 621	51,9	376	2,0	659	3,6	689	3,7
Ontario (sauf RCN*)	37 589	18 171	48,3	746	2,0	1 145	3,0	2 316	6,2
Ontario RCN*	55 289	27 121	49,1	679	1,2	1 687	3,1	2 135	3,9
Manitoba	9 421	4 496	47,7	451	4,8	352	3,7	230	2,4
Saskatchewan	5 840	2 763	47,3	303	5,2	190	3,3	119	2,0
Alberta	13 055	6 068	46,5	443	3,4	432	3,3	621	4,8
Colombie-Britannique	20 665	8 811	42,6	503	2,4	627	3,0	1 403	6,8
Yukon	851	501	58,9	78	9,2	9	1,1	7	0,8
Territoires du Nord-Ouest	892	357	40,0	154	17,3	23	2,6	21	2,4
Étranger	1 332	355	26,7	13	1,0	19	1,4	31	2,3
Total	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8

\* Région de la Capitale nationale.

**Tableau 5 (suite)**

**Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon les ministères et organismes**

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Au 31 mars 1993

Ministère/organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>be</sup>	%	N <sup>be</sup>	%	N <sup>be</sup>	%	N <sup>be</sup>	%
Conseil national de commercialisation des produits agricoles	19	11	57,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil de contrôle des enseignements relatifs aux matières dangereuses	13	5	38,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Greffé du tribunal de la concurrence	12	8	66,7	0	0,0	1	8,3	0	0,0
Secrétariat canadien	9	4	44,4	0	0,0	0	0,0	2	22,2
Tribunal de l'aviation civile	7	6	85,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission de révision des marchés publics du Canada	7	5	71,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit d'auteur	5	2	40,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0
Commission de révision des lois du Canada	3	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8

Greffier de la Cour canadienne de l'impôt	129	81	62,8	3	2,3	5	3,9	4	3,1
Bureau des services juridiques des pensions	125	96	76,8	4	3,2	4	3,2	6	4,8
Bureau du secrétaire du Gouverneur général	124	75	60,5	1	0,8	6	4,8	1	0,8
Investissement Canada	111	58	52,3	3	2,7	4	3,6	6	5,4
Bureau des relations fédérales-provinciales	107	61	57,0	6	5,6	1	0,9	0	0,0
Office de stabilisation des prix agricoles	106	50	47,2	0	0,0	3	2,8	1	0,9
Centre canadien de gestion	103	73	70,9	1	1,0	3	2,9	1	1,0
Protection civile Canada	95	39	41,1	1	1,1	3	3,2	0	0,0
Conseil canadien des relations de travail	92	62	67,4	1	1,1	2	2,2	3	3,3
Tribunal canadien du commerce extérieur	91	51	56,0	0	0,0	1	1,1	2	2,2
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	79	37	46,8	0	0,0	7	8,9	1	1,3
Commission canadienne du lait	66	34	51,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Bureau de la coordonnatrice situation de la femme	55	52	94,5	3	5,5	2	3,6	2	3,6
Bureau du directeur des terres destinées aux Anciens combattants	43	27	62,8	1	2,3	2	4,7	1	2,3
Commission mixte internationale	40	20	50,0	0	0,0	1	2,5	1	2,5
Bureau du commissaire à la magistrature fédérale	36	20	55,6	0	0,0	1	2,8	2	5,6
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	36	20	55,6	0	0,0	0	0,0	4	11,1
Tribunal d'appel des Anciens combattants	31	26	83,9	0	0,0	2	6,5	1	3,2
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	29	16	55,2	0	0,0	1	3,4	0	0,0
Commission canadienne des pensions	28	24	85,7	0	0,0	1	3,6	1	3,6
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	20	11	55,0	0	0,0	0	0,0	1	5,0



**Tableau 5 (suite)**

**Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon les ministères et organismes**

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Au 31 mars 1993

Ministère/organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Ministère du Solliciteur général	320	183	57,2	12	3,8	11	3,4	7	2,2
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	291	104	35,7	4	1,4	7	2,4	9	3,1
Commission canadienne des libérations conditionnelles	290	222	76,6	4	1,4	12	4,1	6	2,1
Diversification de l'économie de l'Ouest	281	141	50,2	7	2,5	6	2,1	13	4,6
Agence spatiale canadienne	272	90	33,1	0	0,0	2	0,7	7	2,6
Bureau fédéral de développement régional – Québec	247	129	52,2	2	0,8	4	1,6	5	2,0
Commission canadienne des droits de la personne	223	147	65,9	6	2,7	16	7,2	20	9,0
Commissariat aux langues officielles	168	93	55,4	7	4,2	5	3,0	3	3,0
Bureau du directeur général des élections	144	84	58,3	3	2,1	3	2,1	3	2,1
Bureau du contrôleur général du Canada	143	63	44,1	0	0,0	2	1,4	7	4,9
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada	140	87	62,1	2	1,4	8	5,7	2	1,4

Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	3 396	2 808	82,7	99	2,9	204	6,0	105	3,1
Ministère des communications	2 406	1 076	44,7	26	1,1	54	2,2	123	5,1
Consommation et Affaires commerciales	2 286	1 070	46,8	37	1,6	87	3,8	92	4,0
Ministère de la Justice	2 175	1 288	59,2	38	1,7	37	1,7	64	2,9
Secrétariat d'État du Canada	2 167	1 441	66,5	47	2,2	129	6,0	67	3,1
Commission de la Fonction publique	1 988	1 304	65,6	67	3,4	91	4,6	101	5,1
Industrie, Sciences et Technologie Canada	1 931	916	47,4	44	2,3	41	2,1	66	3,4
Ministère des Forêts	1 366	424	31,0	10	0,7	28	2,0	62	4,5
Agence canadienne de développement international	1 270	655	51,6	9	0,7	21	1,7	54	4,3
Commission de la Capitale nationale	946	347	36,7	5	0,5	5	0,5	3	0,3
Ministère du Travail	907	502	55,3	23	2,5	25	2,8	39	4,3
Ministère des Finances	893	446	49,9	8	0,9	18	2,0	33	3,7
Archives nationales du Canada	783	363	46,4	16	2,0	28	3,6	15	1,9
Commission de l'immigration et du statut du réfugié	723	462	63,9	10	1,4	15	2,1	100	13,8
Administration du rétablissement agricole des Prairies	683	182	26,6	3	0,4	8	1,2	4	0,6
Multiculturalisme et citoyenneté	678	498	73,5	18	2,7	32	4,7	90	13,3
Commission canadienne des grains	671	201	30,0	7	1,0	23	3,4	12	1,8
Secrétariat du Conseil du Trésor	622	322	51,8	5	0,8	15	2,4	19	3,1
Bibliothèque nationale du Canada	521	367	70,4	10	1,9	23	4,4	26	3,4
Office national des Transports	474	251	53,0	7	1,5	21	4,4	43	2,7
Bureau du Conseil privé	447	285	63,8	7	1,6	17	3,8	7	0,6
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	414	229	55,3	3	0,7	14	3,4	12	2,4
Agence de promotion économique du Canada	381	181	47,5	2	0,8	3	0,8	7	1,5
Atlantique									
Cour fédérale du Canada	366	233	63,7	4	1,1	7	1,9	13	3,6

# Tableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon les ministères et organismes

(LRTFP 1-1, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Au 31 mars 1993

Ministère/organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Défense nationale (fonctionnaires)	30 615	10 564	34,5	465	1,5	835	2,7	726	2,4
Emploi et Immigration Canada	25 786	17 231	66,8	658	2,6	1 006	6,2	935	3,6
Revenu national (impôt)	21 450	11 194	52,2	161	0,8	406	1,9	1 059	4,9
Transports Canada	18 356	4 474	24,4	235	1,3	306	2,0	480	2,6
Revenu national (Douanes et Accise)	13 823	6 627	47,9	202	1,5	378	2,7	828	6,0
Service correctionnel Canada	10 529	3 465	32,9	279	2,6	271	2,1	248	2,4
Agriculture Canada	9 347	3 364	36,0	77	0,8	187	2,0	330	3,5
Environnement Canada	9 006	2 965	32,9	196	2,2	140	1,6	273	3,0
Santé et Bien-être social Canada	8 866	5 866	66,2	418	4,7	241	2,7	451	5,1
Approvisionnement et Services Canada	8 800	4 675	53,1	89	1,0	228	2,6	313	3,6
Travaux publics Canada	7 136	2 285	32,0	155	2,2	407	5,7	433	6,1
Pêches et Océans	5 269	1 539	29,2	67	1,3	132	2,5	189	3,6
Statistique Canada	4 654	2 315	49,7	34	0,7	119	2,6	282	6,1
Énergie, Mines et Ressources	3 925	1 384	35,3	39	1,0	130	3,4	195	5,0
Affaires extérieures et Commerce extérieur	3 885	1 694	43,6	44	1,1	84	2,2	130	3,3
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 631	2 059	56,7	678	18,7	97	2,7	193	5,3
Ministère des Anciens combattants	3 402	2 144	63,0	67	2,0	121	3,6	149	4,4

Soutien administratif

16-19	45	37	82,2	0	0,0	0	0,0	1	2,2
20-24	3 042	2 442	80,3	87	2,9	48	1,6	97	3,2
25-29	7 455	6 025	80,8	258	3,5	211	2,8	287	3,8
30-34	10 516	8 787	83,6	302	2,9	375	3,6	322	3,1
35-39	12 105	10 138	83,8	290	2,4	492	4,1	383	3,2
40-44	10 735	8 939	83,3	223	2,1	496	4,6	499	4,6
45-49	7 736	6 597	85,3	142	1,8	341	4,4	373	4,8
50-54	5 152	4 329	84,0	85	1,6	238	4,6	259	5,0
55-59	3 132	2 645	84,5	35	1,1	152	4,9	149	4,8
60-64	1 241	1 003	80,8	14	1,1	71	5,7	51	4,1
65-69	224	179	79,9	0	0,0	18	8,0	8	3,6
70+	48	40	83,3	0	0,0	1	2,1	1	2,1
Total	61 431	51 161	83,3	1 436	2,3	2 443	4,0	2 430	4,0

Exploitation

16-19	21	6	28,6	1	4,8	0	0,0	0	0,0
20-24	615	129	21,0	31	5,0	6	1,0	12	2,0
25-29	2 311	423	18,3	95	4,1	34	1,5	51	2,2
30-34	4 402	722	16,4	136	3,1	64	1,5	65	1,5
35-39	5 977	714	11,9	133	2,2	120	2,0	62	1,0
40-44	5 607	651	11,6	123	2,2	130	2,3	102	1,8
45-49	4 749	603	12,7	96	2,0	122	2,6	83	1,7
50-54	3 881	496	12,8	82	2,1	127	3,3	56	1,4
55-59	2 966	387	13,0	67	2,3	93	3,1	63	2,1
60-64	1 344	155	11,5	25	1,9	60	4,5	18	1,3
65-69	227	32	14,1	4	1,8	9	4,0	3	1,3
70+	36	4	11,1	0	0,0	2	5,6	0	0,0
Total	32 136	4 322	13,4	793	2,5	767	2,4	515	1,6

Ensemble des employés

16-19	75	45	60,0	1	1,3	0	0,0	1	1,3
20-24	5 562	3 483	62,6	168	3,0	65	1,2	194	3,5
25-29	20 502	11 438	55,8	632	3,1	384	1,9	878	4,3
30-34	32 804	17 897	54,6	810	2,5	766	2,3	1 080	3,3
35-39	41 905	21 544	51,4	865	2,1	1 178	2,8	1 227	2,9
40-44	43 936	19 820	45,1	792	1,8	1 466	3,3	1 535	3,5
45-49	34 277	13 441	39,2	555	1,6	1 198	3,5	1 398	4,1
50-54	22 746	8 004	35,2	371	1,6	881	3,9	1 114	4,9
55-59	12 873	4 344	33,7	176	1,4	488	3,8	694	5,4
60-64	5 291	1 647	31,1	62	1,2	273	5,2	274	5,2
65-69	967	295	30,5	8	0,8	49	5,1	62	6,4
70+	176	57	32,4	1	0,6	7	4,0	5	2,8
Total	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8

Tableau 4 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Au 31 mars 1993

Catégorie professionnelle	Âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Administration et service extérieur	16-19	2	1	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,0
	20-24	1 194	643	53,9	31	2,6	8	0,7	62	5,2	5,2
	25-29	6 477	3 278	50,6	200	3,1	106	1,6	378	5,8	5,8
	30-34	10 676	5 951	55,7	263	2,5	253	2,4	441	4,1	4,1
	35-39	14 616	8 098	55,4	318	2,2	411	2,8	434	3,0	3,0
	40-44	16 560	7 828	47,3	314	1,9	629	3,8	480	2,9	2,9
	45-49	11 768	4 684	39,8	227	1,9	514	4,4	421	3,6	3,6
	50-54	6 636	2 306	34,7	128	1,9	328	4,9	305	4,6	4,6
	55-59	3 027	918	30,3	36	1,2	143	4,7	146	4,8	4,8
	60-64	1 211	317	26,2	16	1,3	86	7,1	52	4,3	4,3
Total	65-69	199	56	28,1	1	0,5	8	4,0	17	8,5	8,5
	70+	32	8	25,0	1	3,1	0	0,0	0	0,0	0,0
	Total	72 398	34 088	47,1	1 535	2,1	2 486	3,4	2 736	3,8	3,8
Technique	16-19	7	1	14,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,0
	20-24	498	161	32,3	14	2,8	2	0,4	3	0,6	0,6
	25-29	2 270	765	33,7	40	1,8	18	0,8	60	2,6	2,6
	30-34	3 687	988	26,8	53	1,4	38	1,0	70	1,9	1,9
	35-39	4 565	1 030	22,6	57	1,2	78	1,7	77	1,7	1,7
	40-44	5 062	823	16,3	53	1,0	109	2,2	91	1,8	1,8
	45-49	4 367	433	9,9	33	0,8	96	2,2	110	2,5	2,5
	50-54	3 046	242	7,9	22	0,7	88	2,9	91	3,0	3,0
	55-59	1 630	122	7,5	13	0,8	46	2,8	59	3,6	3,6
	60-64	632	48	7,6	5	0,8	26	4,1	36	5,7	5,7
Total	65-69	109	5	4,6	0	0,0	4	3,7	7	6,4	6,4
	70+	21	2	9,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,0
Total		25 894	4 620	17,8	290	1,1	505	2,0	604	2,3	2,3



Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Au 31 mars 1993

Catégorie professionnelle	Âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
			N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Groupe de la direction	30-34	24	10	41,7	0	0,0	1	4,2	1	4,2
	35-39	227	89	39,2	4	1,8	1	0,4	6	2,6
	40-44	918	260	28,3	13	1,4	17	1,9	17	1,9
	45-49	1 331	238	17,9	12	0,9	26	2,0	24	1,8
	50-54	1 060	100	9,4	14	1,3	19	1,8	24	2,3
	55-59	452	25	5,5	1	0,2	13	2,9	20	4,4
	60-64	126	8	6,3	0	0,0	4	3,2	6	4,8
	65-69	16	1	6,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	70+	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total	4 155	731	17,6	44	1,1	81	1,9	98	2,4
Scientifique et professionnelle	20-24	213	108	50,7	5	2,3	1	0,5	20	9,4
	25-29	1 989	947	47,6	39	2,0	15	0,8	102	5,1
	30-34	3 499	1 439	41,1	56	1,6	35	1,0	181	5,2
	35-39	4 415	1 475	33,4	63	1,4	76	1,7	265	6,0
	40-44	5 054	1 319	26,1	66	1,3	85	1,7	346	6,8
	45-49	4 326	886	20,5	45	1,0	99	2,3	387	8,9
	50-54	2 971	531	17,9	40	1,3	81	2,7	379	12,8
	55-59	1 666	247	14,8	24	1,4	41	2,5	257	15,4
	60-64	737	116	15,7	2	0,3	26	3,5	111	15,1
	65-69	192	22	11,5	3	1,6	10	5,2	27	14,1
	70+	38	3	7,9	0	0,0	4	10,5	4	10,5
Total		25 100	7 093	28,3	343	1,4	473	1,9	2 079	8,3

Tableau 3 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Au 31 mars 1993

Catégorie professionnelle	Groupe	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
			N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Exploitation	CX	4 435	642	14,5	162	3,7	50	1,1	93	2,1
	FR	1 177	28	2,4	44	3,7	4	0,3	4	0,3
	GL	11 857	325	2,7	260	2,2	297	2,5	134	1,1
	GS	7 318	2 297	31,4	174	2,4	278	3,8	157	2,1
	HP	1 290	13	1,0	24	1,9	50	3,9	41	3,2
	HS	1 058	578	54,6	92	8,7	12	1,1	33	3,1
	L	148	2	1,4	0	0,0	3	2,0	0	0,0
	PR	920	341	37,1	7	0,8	36	3,9	9	1,0
	SC	1 682	67	4,0	18	1,1	13	0,8	22	1,3
	SR	2 251	29	1,3	12	0,5	24	1,1	22	1,0
Total		32 136	4 322	13,4	793	2,5	767	2,4	515	1,6
Total global		221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8



FS	1 155	279	24,2	5	0,4	22	1,9	47	4,1
IS	1 710	1 020	59,6	14	0,8	39	2,3	28	1,6
MM	200	97	48,5	5	2,5	4	2,0	18	9,0
OM	533	205	38,5	10	1,9	26	4,9	17	3,2
PE	3 305	2 085	63,1	122	3,7	164	5,0	95	2,9
PG	2 533	1 056	41,7	36	1,4	76	3,0	76	3,0
PM	33 479	16 031	47,9	801	2,4	1 275	3,8	1 250	3,7
TR	898	510	56,8	2	0,2	34	3,8	19	2,1
WP	1 720	723	42,0	98	5,7	57	3,3	49	2,8

## Total

72 398	34 088	47,1	1 535	2,1	2 486	3,4	2 736	3,8
--------	--------	------	-------	-----	-------	-----	-------	-----

## Technique

AI	2 310	132	5,7	5	0,2	13	0,6	8	0,3
AO	611	36	5,9	2	0,3	7	1,1	7	1,1
DD	1 037	241	23,2	9	0,9	53	5,1	42	4,1
EG	7 349	1 441	19,6	91	1,3	179	2,4	209	2,8
EL	2 787	71	2,5	21	0,8	39	1,4	63	2,3
EU	12	8	66,7	8	66,7	0	0,0	0	0,0
GT	2 938	691	23,5	58	2,0	44	1,5	35	1,2
PI	2 343	301	12,8	29	1,2	48	2,0	53	2,3
PY	73	12	16,4	0	0,0	0	0,0	1	1,4
RO	1 309	152	11,6	17	1,3	17	1,3	7	0,5
SI	2 491	1 412	56,7	29	1,2	49	2,0	104	4,2
SO	1 128	48	4,3	6	0,5	9	0,8	17	1,5
TI	1 506	75	5,0	15	1,0	47	3,1	58	3,9

## Total

25 894	4 620	17,8	290	1,1	505	2,0	604	2,3
--------	-------	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

## Soutien administratif

CM	413	109	26,4	7	1,7	7	1,7	8	1,9
CR	48 383	39 340	81,3	1 249	2,6	2 086	4,3	1 912	4,0
DA	1 996	1 294	64,8	21	1,1	76	3,8	130	6,5
OE	213	115	54,0	0	0,0	30	14,1	5	2,3
SI	10 426	10 303	98,8	159	1,5	244	2,3	375	3,6

## Total

61 431	51 161	83,3	1 436	2,3	2 443	4,0	2 430	4,0
--------	--------	------	-------	-----	-------	-----	-------	-----

Tableau 3 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)

Au 31 mars 1993

Catégorie professionnelle	Groupe	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
			N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Scientifique et professionnelle (suite)	MA	253	85	33,6	0	0,0	5	2,0	34	13,4
	MD	273	62	22,7	4	1,5	6	2,2	35	12,8
	MT	593	68	11,5	1	0,2	6	1,0	16	2,7
	NU	1 585	1 386	87,4	77	4,9	23	1,5	62	3,9
	OP	39	36	92,3	0	0,0	0	0,0	3	7,7
	PC	1 276	301	23,6	11	0,9	25	2,0	65	5,1
	PH	46	23	50,0	0	0,0	0	0,0	3	6,5
	PS	167	67	40,1	0	0,0	6	3,6	12	7,2
	SE	2 157	220	10,2	5	0,2	45	2,1	249	11,5
	SG	600	196	32,7	5	0,8	16	2,7	57	9,5
	SW	73	25	34,2	7	9,6	2	2,7	5	6,8
	UT	213	13	6,1	0	0,0	1	0,5	19	8,9
	VM	594	118	19,9	1	0,2	15	2,5	27	4,5
Total		25 100	7 093	28,3	343	1,4	473	1,9	2 079	8,3
Administration et service extérieur	AS	15 384	8 769	57,0	277	1,8	474	3,1	370	2,4
	AT	3	2	66,7	0	0,0	0	0,0	1	33,3
	CO	2 259	566	25,1	50	2,2	51	2,3	89	3,9
	CS	6 385	1 695	26,5	57	0,9	173	2,7	452	7,1
	FI	2 834	1 050	37,1	58	2,0	91	3,2	225	7,9

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

(LRTFP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Au 31 mars 1993

Catégorie professionnelle	Groupe	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
			N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Groupe de la direction	EX	4 150	730	17,6	44	1,1	81	2,0	98	2,4
	GX	4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	SM	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total	4 155	731	17,6	44	1,1	81	1,9	98	2,4
Scientifique et professionnelle	AC	3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	AG	295	74	25,1	1	0,3	3	1,0	12	4,1
	AR	353	64	18,1	7	2,0	3	0,8	31	8,8
	AU	4 869	1 024	21,0	20	0,4	54	1,1	597	12,3
	BI	1 244	365	29,3	11	0,9	11	0,9	66	5,3
	CH	492	140	28,5	0	0,0	12	2,4	65	13,2
	DE	14	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	7,1
	DS	565	50	8,8	1	0,2	6	1,1	25	4,4
	ED	1 365	692	50,7	123	9,0	34	2,5	59	4,3
	EN	2 969	221	7,4	17	0,6	84	2,8	340	11,5
	ES	2 787	824	29,6	24	0,9	69	2,5	222	8,0
	FO	163	13	8,0	1	0,6	3	1,8	6	3,7
	HE	37	37	100,0	1	2,7	0	0,0	1	2,7
	HR	272	96	35,3	5	1,8	7	2,6	1	0,4
	LA	1 303	536	41,1	17	1,3	25	1,9	30	2,3
	LS	500	357	71,4	4	0,8	12	2,4	36	7,2



# Tableau 2

## Profil historique de la représentation des groupes désignés dans la fonction publique

De décembre 1988 à mars 1993

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Décembre 1988	211 993	91 017	42,9	3 665	1,7	5 759	2,7	6 068	2,9
Décembre 1989	214 494	93 671	43,7	3 898	1,8	5 939	2,8	6 610	3,1
Décembre 1990	218 328	97 048	44,5	4 202	1,9	6 811	3,1	7 583	3,5
Décembre 1991	217 818	98 582	45,3	4 298	2,0	6 460	3,0	7 810	3,6
Mars 1993	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8

Note: Les données basées sur l'année civile (de 1988 à 1991) se réfèrent à l'effectif assujéti à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Les données pour la période prenant fin le 31 mars 1993 se réfèrent à l'effectif assujéti à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (partie I de l'annexe I). Les données comprennent les employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période de six mois ou plus (voir aussi la section des notes techniques). Des données complètes sur les quatre groupes désignés n'ont été compilées qu'en 1988.

Tableau 1

Représentation des groupes désignés  
dans la fonction publique selon la modalité d'emploi

(LRTEP I - I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 6 mois ou plus)  
Au 31 mars 1993

Modalité d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Durée indéterminée	199 825	89 234	44,7	3 935	2,0	6 209	3,1	7 601	3,8	
Période déterminée (6 mois ou plus)	21 289	12 781	60,0	506	2,4	546	2,6	861	4,0	
Total	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8	
Disponibilité au sein de la population active (1986)		43,4		1,8		4,5		5,9		



Liste des tableaux

Tableau 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique selon la modalité d'emploi (au 31 mars 1993)

Tableau 2

Profil historique de la représentation des groupes désignés dans la fonction publique (de décembre 1988 à mars 1993)

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel (au 31 mars 1993)

Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge (au 31 mars 1993)

Tableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon les ministères et organismes (au 31 mars 1993)

Tableau 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon le lieu de travail (au 31 mars 1993)

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné et échelon de rémunération (au 31 mars 1993)

Tableau 8

Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné et lieu de travail (du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993)

Tableau 9

Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle (du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993)

Tableau 10

Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné, selon la modalité d'emploi (du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993)

Tableau 11

Répartition des avancements à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné et lieu de travail (du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993)

Tableau 12

Répartition des avancements à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle (du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993)

Tableau 13

Répartition des avancements à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné, selon la modalité d'emploi (du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993)

Tableau 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné et lieu de travail (du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993)

Tableau 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle (du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993)

Tableau 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné, selon la modalité d'emploi (du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993)

- les questionnaires d'auto-identification que les employés transmettent directement au Secrétariat du Conseil du Trésor;
- le Système de gestion de l'information sur les nominations et le Système d'information des ressources de gestion, tous deux administrés par la Commission de la fonction publique.

En dépit du nombre et de la variété des sources de données sur l'auto-identification, l'exhaustivité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale dépendent des possibilités d'auto-identification offertes aux employés, de même que de leur bonne volonté et de leur collaboration.

### Quelques termes utilisés dans ce rapport

«Personnes embauchées» désigne les employés nommés pour une durée indéterminée ou déterminée (six mois et plus) qui se sont ajoutés à la liste de paye de la fonction publique durant l'exercice visé.

«Avancements» désigne le nombre d'employés nommés à des niveaux de rémunération supérieure (soit à l'intérieur du même groupe ou sous-groupe professionnel ou dans un autre groupe ou sous-groupe) durant l'exercice visé.

«Cessations d'emploi» désigne le nombre d'employés nommés pour une durée indéterminée ou déterminée (six mois et plus) qui ont été retirés de la liste de paye de la fonction publique durant l'exercice visé. Y sont inclus les employés qui étaient auparavant en congé sans traitement et n'étaient pas inclus dans l'effectif. Y sont également incluses les personnes qui ont pris leur retraite, qui ont été démissionnées ou dont la période d'emploi dans la fonction publique a pris fin.

«Disponibilité au sein de la population active» désigne la répartition des membres des groupes désignés en proportion de la population active canadienne. Aux fins de la fonction publique fédérale, cette disponibilité est calculée à partir des secteurs du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique (c.-à-d. les employés au sens de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, partie I de l'annexe I).



des périodes allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Pour assurer la comparabilité des données dans le temps, on trouvera au tableau 2 des données récapitulatives sur les années civiles 1988 à 1991. Il convient de préciser que le rapport ne présente pas de données statistiques sur les trois premiers mois de 1992.

### Données sur les membres des groupes désignés

Les données figurant dans l'annexe proviennent du fichier des titulaires qui renferment des données sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, conformément à la *Loi sur les relations de travail* dans la fonction publique, partie I de l'annexe I. Les données du fichier des titulaires sont transmises tous les mois par les systèmes de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (auparavant Approvisionnement et Services Canada). Les arrivées à la fonction publique et les départs de la fonction publique sont tirés d'un sous-ensemble du fichier des titulaires, le fichier sur la mobilité.

Tous les tableaux, autres que ceux qui portent sur les femmes, renferment les données obtenues dans le cadre du processus d'auto-identification (déclaration volontaire). Parmi les sources de ces données figurent :

- le Sondage de 1985 sur les employés de la fonction publique, effectué par le Secrétariat du Conseil du Trésor;

- l'information fournie tous les trimestres au Secrétariat du Conseil du Trésor par les ministères (ceux-ci peuvent tirer ces données des sondages ou encore présenter l'information recueillie auprès des employés qui se joignent au ministère ou qui décident de s'auto-identifier);

ces lois. En janvier 1993, par exemple, la Commission de la Capitale nationale est devenue un employeur distinct et ses employés ont donc cessé d'être assujettis à la *Loi sur les relations de travail* dans la fonction publique.

### Noms des ministères et organismes

Les ministères, les organismes et les commissions sont désignés par les noms sous lesquels ils étaient connus au 31 mars 1993. Étant donné que ce rapport porte sur l'exercice 1992-1993, il ne tient pas compte des ministères restructurés ou créés le 25 juin 1993 ou après et ne présente pas d'information à ce sujet.

### Effectif et années-personnes

Dans les tableaux, les données sur la fonction publique sont fondées sur le nombre d'employés inscrits à l'effectif le 31 mars, soit à la fin de l'exercice 1992-1993. Ce chiffre ne correspond pas au nombre d'années-personnes dont le Conseil du Trésor a rendu compte dans le *Budget des dépenses principal* de 1992-1993. Les années-personnes représentent l'allocation annuelle de ressources humaines qu'un ministère peut utiliser pour l'exécution de son mandat. Une année-personne équivaut à l'emploi d'une personne pendant une période de douze mois, ou encore à l'emploi de deux personnes pendant une période de six mois.

### Période visée par le rapport

Dans ce premier rapport au Parlement, l'information présentée porte sur le dernier exercice complet, en l'occurrence sur celui qui a débuté le 1<sup>er</sup> avril 1992 et s'est terminé le 31 mars 1993, comme le requiert la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Auparavant, les données sur l'équité en emploi dans la fonction publique couvraient

## Notes techniques

La présente annexe présente le profil statistique des groupes désignés dans la fonction publique au 31 mars 1993. On y trouve des données récapitulatives sur les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées de même que des statistiques sur les membres de ces groupes qui ont été embauchés, qui ont obtenu un avancement ou qui ont quitté leur emploi à la fonction publique.

## La fonction publique

Le Conseil du Trésor du Canada est l'employeur de tous les fonctionnaires qui composent la fonction publique telle que définie à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP). Cet effectif et celui qui est assujéti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) sont très semblables. Auparavant, les rapports publiés sur l'équité en emploi dans la fonction publique faisaient référence à ce dernier groupe, qui comprenait des organismes dont le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur : le Bureau du surintendant des institutions financières, la Commission des relations de travail dans la fonction publique, Pétrole et gaz des Indiens du Canada et l'Office national de l'énergie. Le présent rapport ne tient pas compte des 839 employés de ces quatre organismes. Toutefois, ils forment un sous-ensemble de l'effectif assujéti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et sont inclus dans les rapports annuels de la Commission de la fonction publique qui applique cette loi. Par conséquent, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* vise quelque 1 012 autres employés qui n'ont pas été nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Les employés non assujettis à cette dernière se retrouvent dans deux organismes : la Commission de la Capitale nationale (946 employés) et la Commission

canadienne du lait (66 employés). Les écarts mineurs qui séparent le nombre d'employés visés par l'une et l'autre loi n'ont qu'une incidence marginale sur les descriptions de l'effectif de la fonction publique. Ainsi :

- Des 240 462 employés (dont environ 17 000 employés nommés pour une période déterminée de moins de six mois) assujettis à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, au 31 mars 1993, 239 390 ou 99,6 p. 100 étaient également des employés visés par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

- Au 31 mars 1993, l'effectif assujéti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* diffèrait légèrement de celui visé par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, en comptant à nouveau les quelque 17 000 employés nommés pour une période déterminée de moins de six mois. La presque totalité des employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (239 390 ou 99,7 p. 100) étaient également des employés en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

## Effectif visé par le rapport

Dans le présent rapport, des données sont fournies sur les employés embauchés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée de six mois ou plus. Les tableaux statistiques n'incluent ni les personnes embauchées pour une durée déterminée de moins de six mois ni les employés saisonniers. En outre, il convient de mentionner que le nombre d'employés fédéraux assujettis aux deux lois susmentionnées peut varier d'une année à l'autre, selon que des ministères ou organismes et certains groupes d'employés sont ou non visés par

## Données statistiques

Annexe



conjointement avec les ministères et organismes à l'amélioration des techniques d'établissement des objectifs quantitatifs. Il collaborera étroitement avec la Commission de la fonction publique qui assume d'importantes responsabilités dans le domaine de l'équité en emploi. Plus particulièrement, le Secréariat travaillera avec la Commission de la restructuration des Programmes de mesures spéciales qui prennent fin, dans leur forme actuelle, le 31 mars 1994.

Tout au long des années 90, la fonction publique sera sans cesse contrainte de fournir ses services à un moindre coût. Les possibilités de recrutement et d'avancement pourraient en conséquence diminuer. Or, les objectifs d'équité en emploi demeurent une haute priorité et tous les ministères déploieront des efforts considérables pour réaliser des progrès dans ce domaine essentiel. La fonction publique continuera de supprimer les obstacles tangibles à la représentation équitable et d'apporter les aménagements voulus pour améliorer les perspectives d'emploi et de carrière des membres des groupes désignés.

fin de l'exercice visé par le présent rapport. Le Conseil continuera d'offrir ses conseils collectifs sur les pratiques d'équité en emploi; il surveillera la restructuration des Programmes de mesures spéciales, examinera et approuvera les projets pilotes et les pratiques exemplaires, et donnera son avis sur les prix annuels d'équité en emploi. Le Conseil et chacun de ses membres sont disposés à conseiller les sous-ministres au sujet de leurs plans.

L'an prochain, la responsabilité première des groupes consultatifs sur l'équité en emploi sera de conseiller les ministères sur l'établissement de leurs plans. De même, ces groupes fourniront des conseils sur la restructuration et la mise en oeuvre des Programmes de mesures spéciales.

Le Secréariat du Conseil du Trésor reverra la politique d'équité en emploi et examinera les initiatives qui s'y rattachent avec les groupes de consultation. De plus, il continuera les ministères et organismes et surveillera la progression de la mise en oeuvre des plans des ministères à la lumière des rapports d'étape. Il recueillera également les données nécessaires à la préparation du rapport annuel du président et travaillera



L'importance accordée jusqu'à présent aux chiffres par le programme d'équité en emploi demeure essentielle pour mesurer les progrès accomplis vers une représentation équitable des groupes désignés dans la fonction publique. Tel que mentionné précédemment, les progrès ont été considérables. Toutefois, d'autres approches doivent compléter cette méthode axée sur des données et caractérisée par son orientation centrée. L'expérience a démontré que, pour atteindre les objectifs quantitatifs, les gestionnaires devront chercher de plus en plus à intégrer à la culture et aux pratiques de leur organisation les principes de l'équité en emploi et la sensibilisation à la diversité. Ainsi, pour que les mesures visant l'accroissement de la représentation des groupes désignés continuent de porter fruit, il faudra :

- que les gestionnaires et les employés de la fonction publique valorisent la diversité et qu'ils agissent en conséquence;
- que les gestionnaires voient dans un effectif représentatif une composante indispensable de leur capacité de servir une clientèle diversifiée;
- que les efforts des gestionnaires soient soulignés lorsqu'ils prennent des mesures novatrices pour attirer et maintenir en poste des membres compétents des groupes désignés.

Pour intégrer cette philosophie à la culture générale de la fonction publique, il faudra stimuler la compréhension en donnant aux gestionnaires et aux employés des occasions d'échanger et d'apprendre et en suscitant des interactions fructueuses avec les membres des groupes désignés. Les nombreuses initiatives et pratiques exemplaires recensées dans toute la fonction publique (voir les exemples au chapitre III) seront sources d'inspiration à cet égard.

Amorcée en 1992-1993, la période de transition du programme d'équité en emploi prendra fin en 1993-1994, alors que le programme aura existé pendant toute une année depuis l'adoption par le Parlement des dispositions législatives sur l'équité en emploi dans la fonction publique. Les enseignements retenus des mesures prises à ce jour pour accroître la représentation des groupes désignés dans la fonction publique, qui viennent renforcer le champ d'application et le cadre de responsabilité des programmes d'équité en nouveaux des programmes de l'équité en emploi tels que définis dans la législation, trouveront leur expression dans les pratiques et activités suivantes :

- Au moment d'appliquer les grands principes directeurs, les ministères et organismes seront en mesure de tenir compte des circonstances propres à leur organisation en déterminant ce qui peut fonctionner dans le contexte où ils évoluent, en partageant des pratiques exemplaires et en faisant preuve de créativité.
- Tous les ministères et organismes établiront un plan d'équité en emploi. Approuvé par le sous-ministre, le plan déterminera les objectifs de l'organisation pour l'équité en emploi, notamment des buts et des échéanciers, ainsi que les mesures précises, tant qualitatives que quantitatives, qu'il est proposé d'adopter pour atteindre ces objectifs. Ces plans, et les rapports d'étape soumis au Secrétaire du Conseil du Trésor par les ministères et organismes, seront mis à la disposition du public.

En 1992-1993, le Conseil de l'équité en matière d'emploi a préparé un Cadre de travail pour une meilleure équité en emploi dans la fonction publique des années 90; ce document a été distribué dans les ministères et organismes quelques mois après la

Achever la  
transition

Chapitre IV



Le Bureau d'accessibilité du Ministère est une ressource technique en aménagement pour accès facile. Il a produit un certain nombre de guides et de documents techniques sur le sujet. Plus particulièrement, un guide d'évaluation de l'accessibilité a été publié en juin 1992 et est maintenant disponible en version vidéo. Une fois mis à jour, un répertoire de lignes directrices sur les coûts devrait à l'avenir accompagner le guide. Le guide et la vidéo peuvent être utilisés à toute personne qui s'occupe du réaménagement des immeubles, par exemple les chefs de projet, les gestionnaires immobiliers, les architectes et les ingénieurs. Ces publications seront offertes en médias substitués d'ici la fin de 1993-1994. Le Bureau d'accessibilité organisera également des colloques, à l'échelle du pays, à l'intention des personnes chargées de procurer des locaux au gouvernement afin de les aider à respecter le délai fixé par le Conseil du Trésor (c.-à-d. la fin de 1994-1995) en ce qui concerne l'aménagement pour accès facile.

personne d'expérience. L'un d'eux a déjà terminé le cours et occupe maintenant un poste de gardien de parc à Pukaskwa; les trois autres se verront offrir des postes pour une durée indéterminée comme gardiens de parc une fois qu'ils auront passé avec succès toutes les étapes de leur apprentissage. Au cours de cette même période, on a préparé un programme d'interprétation axé sur l'histoire des Autochtones et la sensibilisation aux différences culturelles. L'équipe de gestion du parc prévoit former un employé autochtone à l'interprétation de ce programme.

### **Travaux publics Canada : Bureau d'accessibilité**

Depuis 1979, les services d'architecture et de génie de Travaux publics Canada offrent une aide technique pour faciliter l'accessibilité des personnes handicapées aux immeubles appartenant au gouvernement fédéral, ou loués par ce dernier. Plus précisément, Travaux publics Canada tient à jour une bibliothèque technique à l'intention des fonctionnaires fédéraux et de toute autre partie intéressée, et préside le Comité technique interministériel sur l'accessibilité.

cadres supérieurs et travaille en étroite collaboration avec eux. Le groupe se réunit deux fois par mois. Des films, des ateliers et des conférences font partie des activités qui ont aidé les employés et les gestionnaires à mieux comprendre les relations interraciales et interculturelles. Ces activités ont donné lieu à l'établissement d'un partenariat entre les cadres supérieurs et les membres du groupe d'appui en vue de promouvoir les objectifs d'équité en emploi.

## Environnement Canada : parcs nationaux

Dans les parcs nationaux situés dans des réserves indiennes ou à proximité, Parcs Canada a mis sur pied des comités de gestion mixtes formés de chefs de bande et de gestionnaires de parcs. Les comités traitent des questions qui ont une incidence sur le style de vie et la situation économique des habitants de la réserve. Les discussions portent, entre autres, sur l'avenir du parc et son aménagement, les plans de travail, les budgets, le recrutement et la formation des employés. Même si l'objectif premier des comités n'est pas uniquement relié à l'équité en emploi, l'initiative a contribué au recrutement et au maintien en poste des employés autochtones.

Par exemple, au parc national Pukaskwa, en Ontario, les décisions du comité de gestion, ainsi que son influence, ont produit un certain nombre d'avantages. Fort de l'appui du comité de gestion du parc, les employés autochtones représentent 35 p. 100 du personnel à plein temps et près de la moitié de l'effectif pendant la saison touristique.

En outre, quatre candidats autochtones de Pukaskwa ont pris un congé d'études en 1992-1993 afin de suivre dans un collège spécialisé la formation nécessaire pour devenir gardiens de parc. L'été, ces candidats occupent ou ont déjà occupé des postes de stagiaires, sous la supervision d'une

recourir le Ministère, notamment les systèmes d'aide à l'emploi comme les répertoires de membres des groupes désignés et les Programmes de mesures spéciales. D'autres services de soutien y sont également mis en évidence, notamment le budget des aides techniques visant à répondre aux besoins des personnes handicapées. Dans la dernière partie du manuel figurent les lignes directrices générales sur le recrutement et les techniques d'entrevues équitables, de même qu'une liste de personnes-ressources avec lesquelles communiquer pour obtenir davantage d'information sur l'équité en emploi.

Grâce à cette initiative, les gestionnaires disposent maintenant d'un ouvrage de référence pratique sur le programme d'équité en emploi. Ils sont maintenant plus sensibilisés au programme et le nombre de demandes de recrutement de membres des groupes désignés a considérablement augmenté, tout comme le recours aux Programmes de mesures spéciales et au Programme des étudiants autochtones du Ministère.

## Multiculturalisme et Citoyenneté : le Groupe d'appui pour une chance égale aux minorités visibles

Créé en 1991, ce groupe comptait environ 30 membres, deux co-présidents et deux coordonnateurs en 1992-1993. Deux sous-comités ont été mis sur pied pour assurer la formation et le perfectionnement de ses membres, favoriser les communications internes et établir un réseau de contacts professionnels.

Le groupe s'efforce de réaliser l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation et à l'avancement des membres de minorités visibles. En outre, il identifie les obstacles que pourraient rencontrer ces personnes dans leur milieu de travail; il offre des conseils aux



adapté aux besoins des employés compte tenu des quatre cheminement de carrière existant à l'ACDI.

Un questionnaire et plusieurs séances de discussion ont permis de cerner les besoins particuliers en perfectionnement professionnels des employés membres de minorités visibles. Plusieurs suggestions ont été formulées à la suite de l'étude : accorder des priorités pour ce qui est de l'accès à la formation en gestion et à la formation linguistique; établir un lien entre les services de formation et de perfectionnement et les plans de carrière individuels; tenir un registre de candidats membres de minorités visibles intéressés à obtenir des possibilités de perfectionnement.

L'étude a fait naître certaines idées qui seront prises en considération dans le plan d'équité en emploi de l'ACDI pour 1994-1995. Les employés membres de minorités visibles continueront d'être consultés tout au long du processus d'élaboration du plan.

### **Ministère de la Justice : Manuel sur l'équité en emploi**

Ce manuel a pour objet d'orienter les employés, et les gestionnaires en particulier, ainsi que de les informer de la nature, du fonctionnement et des objectifs généraux du programme d'équité emploi. Lancé par le sous-ministre à l'occasion d'une réunion spéciale de l'équipe de gestion du ministère, il a été distribué à tous les gestionnaires, aux agents d'administration et aux membres des cinq comités consultatifs sur l'équité en emploi du Ministère.

Le manuel porte sur la définition, les buts et l'historique de l'équité en emploi dans la fonction publique et au ministère de la Justice. Il renferme un glossaire des termes et des définitions clés et décrit les initiatives et programmes spéciaux auxquels peut

Revenu Canada qui souhaitent perfectionner leurs compétences en gestion. Le programme vise à constituer un bassin d'employés hautement compétents et aux antécédents différents susceptibles d'accéder au groupe de la direction. Les candidatures doivent être appuyées par un sous-ministre adjoint, un comité directeur qui comprend des sous-ministres adjoints du Ministère étudie les demandes et choisit les candidats les plus prometteurs.

Grâce à un programme alliant les affectations de perfectionnement à une formation régulière, les candidats sélectionnés sont en mesure d'élargir leurs perspectives de carrière. Le programme met l'accent sur l'acquisition d'expérience à divers postes de gestion dans différents secteurs du Ministère. Ce dernier espère ainsi non seulement se constituer une réserve de cadres potentiels bien formés, mais également se rapprocher de ses objectifs d'équité en emploi à moyen et à long terme. Durant la deuxième année d'existence du programme, en 1992-1993, la moitié des 24 participants étaient des femmes, tout comme l'étaient deux des trois candidats qui ont par la suite été nommés à des postes de direction.

### **Agence canadienne de développement international : personnes appartenant à une minorité visible**

Au début de 1993, l'Agence canadienne de développement international (ACDI) a évalué les besoins en perfectionnement professionnels de ses employés membres d'une minorité visible. Dans le cadre de cette évaluation, un consultant a rencontré des employés appartenant à des minorités visibles pour leur parler de la stratégie de perfectionnement professionnel de l'ACDI et obtenir leurs réactions. Cette stratégie se veut un guide d'avancement professionnel

Les ministères ont habituellement un coordinateur de l'équité en emploi et, souvent, un comité supérieur de l'équité en emploi, qui surveillent et coordonnent les activités exécutées dans le cadre des plans ministériels d'équité en emploi.

En outre, la plupart des ministères se sont inspirés du modèle des quatre groupes de consultation internes mentionnés aux chapitres précédents pour créer des comités consultatifs internes qui représentent les groupes désignés, et conseillent le sous-ministre et les cadres supérieurs sur les questions d'équité en emploi.

**Aménagements du régime de travail :** Pour de nombreux parents qui sont sur le marché du travail et pour certaines personnes handicapées, la possibilité de choisir le lieu et l'horaire de travail peut faire toute une différence au moment d'accepter un emploi ou de décider de le conserver. Les ministères mettent à l'essai plusieurs types d'aménagements du régime de travail :

- des heures de travail flexibles, la semaine de travail « comprimée », le travail à temps partiel et le partage de postes;
- le travail à la maison, souvent grâce à l'établissement d'un lien électronique avec le lieu de travail (télétravail);
- des garderies en milieu de travail dont les frais sont partagés par les utilisateurs et les divers paliers de gouvernement.

**Accessibilité des locaux :** Travaux publics Canada exécute un programme quinquennal d'accessibilité qui doit prendre fin en mars 1995 et qui vise à faciliter l'accès à quelque 500 immeubles fédéraux et bureaux loués. Entre-temps, les ministères adaptent les lieux de travail de manière à répondre aux besoins des employés handicapés, et ils ont pris à cet effet toute une série de mesures, notamment :

## Mentions pour pratiques exemplaires

- L'installation de rampes d'accès, de portes automatiques et de sanitaires aménagés (Communications Canada a formé un groupe consultatif composé d'employés handicapés ayant pour mandat de donner des conseils en vue du déménagement dans le nouvel immeuble de l'administration centrale.);
  - des aides techniques et le recours à la technologie informatique adaptative;
  - des communications fournies en médias substituts;
  - des soins auxiliaires aux personnes ayant des déficiences graves.
- On a également veillé à rendre les immeubles fédéraux plus accessibles aux personnes handicapées de l'extérieur. Le Service canadien des parcs, par exemple, modifie les installations de 118 lieux historiques et parcs nationaux du Canada à l'intention du public et des employés du ministère.

Comme on vient de l'indiquer, les ministères et organismes prennent une variété de mesures pour atteindre les objectifs d'équité en emploi. On trouvera ci-après, de façon plus détaillée, quelques exemples des progrès réalisés par des ministères en adaptant des mesures à leurs besoins particuliers en emploi. Dans tous les cas, la plus grande partie des mesures ont été prises en 1992-1993 ou leurs résultats ont été enregistrés durant cet exercice.

## Revenu Canada : Programme de perfectionnement en gestion

Il s'agit d'un programme de perfectionnement accéléré conçu pour aider les cadres intermédiaires très prometteurs de

ministres et des rappels périodiques de la part des agents des ressources humaines. Certains ministères ont également inséré des rappels dans les enveloppes de paye.

**Entraves de fin d'emploi :** Afin de déterminer si le climat organisationnel ou d'autres facteurs dissuadent les membres des groupes désignés de demeurer à la fonction publique, certains ministères mènent des entrevues de fin d'emploi avec les membres des groupes désignés qui démissionnent. Certains motifs de départ pourraient donner naissance à des initiatives visant à accroître le taux de maintien en poste.

**Sensibilisation des gestionnaires et des employés :** Les ministères reconnaissent de plus en plus que la culture organisationnelle doit valoriser la diversité. Grâce à des cours maison et au Centre canadien de gestion, les ministères ont conçu un vaste éventail d'ateliers et de colloques, partout au pays, à l'intention de leurs employés. Ces activités permettent de sensibiliser les gestionnaires et les autres employés aux défis posés par la mise en oeuvre de l'équité en emploi.

**Responsabilisation :** On s'efforce de plus en plus d'intégrer les objectifs de l'équité en emploi aux activités générales de gestion des ressources humaines. La mise en oeuvre du programme incombe maintenant de plus en plus aux gestionnaires des ministères, ce qui les incite à s'approprier en quelque sorte le programme. De plus en plus, les gestionnaires sont évalués en fonction de leur contribution à l'équité en emploi. Les sous-ministres ont la responsabilité ultime de rendre compte de l'atteinte des objectifs du programme à l'échelle de leur ministère et leur propre rendement en la matière est également évalué.

**Avancement et perfectionnement professionnel :** Les ministères cherchent à favoriser l'avancement des membres des groupes désignés par divers moyens comme :

- la création de postes de transition pour passer d'un poste de soutien administratif à un poste d'agent;
- la mise sur pied de programmes internes de perfectionnement professionnel et d'affectations qui permettent d'acquérir de nouvelles compétences et d'assumer de nouvelles responsabilités;
- des affectations à des programmes de perfectionnement professionnel et toute autre mesure susceptible d'accélérer l'avancement des candidats prometteurs qui ont des aptitudes à la gestion;
- des cours de formation spéciaux au Centre canadien de gestion;

- des services d'orientation professionnelle ou encore des possibilités d'apprentissage comme l'observation des modèles de comportement au travail données par des membres de groupes désignés;
- la participation d'au moins un membre d'un groupe désigné aux jurys de sélection.

**Auto-identification (déclaration volontaire) :** On ne peut déterminer de façon précise dans quelle mesure le programme d'équité en emploi atteint ses objectifs si les employés concernés n'acceptent pas de s'identifier eux-mêmes comme membres d'un groupe désigné. Dans le cas des femmes, cela ne pose pas de problème d'ordre statistique. En ce qui concerne les autres groupes désignés, des mesures visant à encourager leurs membres à s'identifier comme tels ont donc été lancées, notamment des campagnes d'affichage, des lettres circulaires signées par les sous-



Ce chapitre donne un aperçu des activités du Programme d'équité en emploi dans les ministères et organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Le sommaire des activités à l'échelle de la fonction publique y est d'abord présenté et est suivi d'une description plus détaillée de quelques-unes des mesures novatrices prises par certains ministères.

## Sommaire des activités

De façon générale, bien que les pratiques des ministères et organismes face à l'équité en emploi aient des points communs, le choix des initiatives tend à varier selon le mandat.

**Recrutement** : Tel qu'indiqué précédemment, l'embauche de membres des groupes désignés à la fonction publique a toujours été au coeur des Programmes de mesures spéciales depuis leur création. Les ministères et organismes ont eu recours aux Programmes de mesures spéciales, mais ils ont aussi élaboré leurs propres méthodes de recrutement en s'inspirant de ces programmes.

• Divers ministères ont créé des programmes d'emploi d'été spéciaux à l'intention des élèves de niveaux secondaire et universitaire appartenant à des groupes désignés. Par exemple, le ministère de la Justice réserve chaque année un certain nombre de postes de stagiaires à des étudiants en droit autochtones, dans le cadre de son programme de stages. Un programme de préparation à l'emploi est en cours d'élaboration afin d'accroître le taux de réembauche de ces étudiants à des postes de conseillers juridiques.

• Des agents de recrutement se rendent sur les campus et participent à des conférences et des foires des carrières pour trouver des candidats des groupes dési-

gnés. De l'information sur les perspectives d'emploi est transmise aux organisations communautaires et annoncée dans les médias ethniques. Par exemple, le Revenu Canada, qui a remporté le prix d'équité en emploi en 1989, en 1990 et en 1991 a fait paraître des annonces dans 185 publications s'adressant aux minorités ethniques.

• Les ministères consultent les représentants des ministères ethniques. Certains ministères ont établi leurs propres répertoires spécialisés et présentent activement des candidats à d'autres ministères.

• De concert avec la Canadian Down's Syndrome Society, un ministère a mis en oeuvre un projet pilote visant à trouver de l'emploi à des personnes qui ont des troubles de développement.

**Études** : Pour atteindre tant leurs objectifs généraux que les objectifs d'équité en emploi, certains ministères ont pris des mesures pour aider les membres de groupes désignés à relever le niveau de leurs études.

• Des bourses ont ainsi été offertes aux femmes et aux membres des autres groupes désignés afin de leur permettre de poursuivre des études dans des domaines comme le génie et le droit. Les employés sont encouragés à s'inscrire aux programmes d'éducation permanente de niveau collégial et universitaire, de même qu'à se prévaloir de la politique sur les congés d'éducation qui permet aux employés de poursuivre des études postsecondaires à certaines conditions (par exemple, lorsqu'un ministre a établi l'existence d'un besoin professionnel particulier).

## Les activités des ministères

### Chapitre III





embauchées initialement pour des périodes de moins de six mois qui ont été réembauchées pour une période indéterminée ou pour une période de plus de six mois (voir aussi la définition de « cessations d'emploi » dans les notes techniques de l'annexe).

désignées. Toutefois, tel que mentionné précédemment au sujet des personnes embauchées, durant la période visée, les membres des groupes désignés ont représenté plus de la moitié des personnes nouvellement embauchées. Les membres des groupes désignés ont représenté également plus de la moitié des personnes

de ce groupe désigné dans la fonction publique. Les personnes handicapées représentent 6,2 p. 100 de l'effectif de ce ministère. Viennent ensuite la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil) et le Secréariat d'État avec 6 p. 100 de l'effectif chacun et Travaux publics Canada avec 5,7 p. 100. Les membres de minorités visibles étaient plus nombreux à Revenu Canada (Impôt) avec 1 059 employés appartenant à ce groupe désigné. C'est à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (13,8 p. 100) et à Multiculturalisme et Citoyenneté Canada (13,3 p. 100) que se retrouve la plus forte représentation de ce groupe.

Les tableaux 8 à 10 indiquent le nombre de personnes embauchées, c'est-à-dire le nombre d'ajouts à la liste de paye de la fonction publique entre le 1<sup>er</sup> avril 1992 et le 31 mars 1993 (voir les notes techniques à l'annexe). De ce nombre, soit 8 882 nouveaux employés, environ 55,6 p. 100 étaient membres des groupes désignés. Il convient de mentionner à cet égard, qu'au cours de la même période, un peu plus de 6 300 personnes qui, à l'origine, avaient été embauchées pour une durée déterminée de moins de six mois, ont été nommées à des postes de durée indéterminée ou de durée déterminée de plus de six mois. De ce nombre, 70 p. 100 environ appartenaient aux groupes désignés.

Les totaux des tableaux 11 à 13 indiquent aussi que plus de la moitié des employés de la fonction publique ayant obtenu un avancement étaient des femmes. Les Autochtones et les personnes handicapées ont obtenu à peine plus de 2 p. 100 des promotions et les membres de minorités visibles, 4 p. 100.

Les tableaux portant sur les cessations d'emploi (tableaux 14 à 16) révèlent que plus de la moitié des départs environ mettaient en cause des membres des groupes

groupes désignés, la répartition selon l'âge est semblable à celle de l'ensemble des hommes dans la fonction publique (environ 43 p. 100 des personnes handicapées et 42 p. 100 des membres de minorités visibles ont 45 ans ou plus). La jeunesse relative d'une bonne proportion des membres de certains groupes désignés, à l'heure actuelle, est un facteur qui pourrait jouer en leur faveur dans l'avvenir, lorsque les effets des différents types de mesures se feront sentir. Les mesures visant à assurer que les initiatives de recrutement n'excluent pas les groupes désignés, à accroître leurs possibilités de formation et d'acquisition d'une expérience de travail et à créer un milieu de travail propice à leur maintien en poste devraient en effet contribuer à accroître leur représentation et à améliorer leurs perspectives d'avancement. Ces efforts les aideront à mieux se préparer à combler les postes qui deviendront vacants au cours des prochaines années par suite des départs à la retraite des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe désigné.

Le tableau 5 montre que la représentation varie sensiblement d'un ministère à l'autre. Parmi les ministères et organismes qui comptent plus de 300 employés, c'est à la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil) et à Multiculturalisme et Citoyenneté Canada que les femmes sont le plus fortement représentées puisqu'elles s'y retrouvent dans des proportions de 82,7 p. 100 et 73,5 p. 100 respectivement. Dans le cas des Autochtones, Affaires indiennes et du Nord Canada occupe le premier rang avec 678 employés, ou plus de 18 p. 100 de son effectif; il est suivi d'Emploi et Immigration Canada avec 658 Autochtones, et de la Défense nationale, avec 465 employés autochtones. Pour ce qui est des personnes handicapées, Emploi et Immigration Canada remporte la palme avec 1 586 personnes ou 23,5 p. 100 du total des membres

Le tableau 3 indique que les femmes représentées dans le groupe de la direction en mars 1993, en hausse par rapport à 16,1 p. 100 en décembre 1991. Le nombre de femmes dans le groupe de la direction a en fait augmenté de 5 p. 100, leur nombre passant de 696, en décembre 1991, à 731 au 31 mars 1993. Au cours de la même période, le nombre des femmes s'est également accru dans la plupart des autres catégories professionnelles de la fonction publique, soit d'un peu plus de 9 p. 100 dans la catégorie scientifique et professionnelle, d'un peu moins de 11 p. 100 dans la catégorie de l'administration et du service extérieur et d'environ 8 p. 100 dans la catégorie technique. Par contre, il y a eu de légères diminutions de la proportion des femmes dans les catégories du soutien administratif et de l'exploitation.

Comme l'indique la comparaison entre les chiffres de décembre 1991 et ceux de mars 1993, certains progrès ont été enregistrés dans le cas des autres groupes désignés. Le nombre de membres des minorités visibles et de personnes handicapées s'est accru de 8,3 p. 100 et de 4,6 p. 100 respectivement. Pour sa part, le nombre d'Autochtones a augmenté de 3,3 p. 100. Bien que ces progrès témoignent d'un léger accroissement de la représentation des deux premiers groupes, dans le cas des Autochtones, la hausse a tout simplement permis de maintenir leur représentation à son niveau de décembre 1991.

À la lumière du tableau 4, on peut conclure que 27 p. 100 des femmes dans la fonction publique sont âgées de 45 ans ou plus, comparativement à près de 41 p. 100 dans le cas des hommes. Un rapport semblable se retrouve dans le groupe de la direction où près de 51 p. 100 des femmes et 76 p. 100 des hommes ont 45 ans ou plus. Dans le cas des Autochtones, 26 p. 100 d'entre eux sont âgés de 45 ans ou plus. Dans les autres

Le tableau 1 montre la représentation des groupes désignés au 31 mars 1993 : 46,1 p. 100 pour les femmes, 2 p. 100 pour les Autochtones, 3,1 p. 100 pour les personnes handicapées et 3,8 p. 100 pour les membres de minorités visibles au Canada.

Le tableau 2 fait état des progrès accomplis depuis 1988, à l'aide tant de données portant sur l'année civile, dans le cas des fonctionnaires assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, que de données portant sur l'exercice, dans le cas des employés assujettis à la partie 1 de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Si on ne tient pas compte des différences mineures entre les deux bases statistiques (voir les notes techniques de l'annexe), au cours de la période 1988-1993, la représentation des groupes désignés s'est accrue de la façon suivante : elle est passée de 42,9 p. 100 à 46,1 p. 100 dans le cas des femmes, de 1,7 p. 100 à 2 p. 100 dans le cas des Autochtones, de 2,7 p. 100 à 3,1 p. 100 dans le cas des personnes handicapées et de 2,9 p. 100 à 3,8 p. 100 dans le cas des membres de minorités visibles. Dans ce contexte, on constate également qu'au cours de cette période d'environ cinq ans, le nombre des membres des groupes désignés employés dans la fonction publique a connu les augmentations suivantes : pour les femmes, 12,1 p. 100, pour les Autochtones, 21,2 p. 100, pour les personnes handicapées, 17,2 p. 100 et pour les membres de minorités visibles, 39,4 p. 100.

Les données des tableaux 1 et 2 ne peuvent tenir compte de la sous-comptabilisation du nombre de membres des groupes désignés compte tenu du fait que certaines personnes ne se sont pas auto-identifiées comme membres de tels groupes. Tel que mentionné précédemment, il y a effectivement des raisons de croire qu'il y a un certain niveau de sous-comptabilisation.



lier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Agriculture Canada a également été cité pour le précieux soutien qu'il a apporté à ce programme.

Affaires indiennes et du Nord Canada s'est mérité le prix pour un certain nombre d'initiatives. Le Programme spécial Échanges Canada qu'il a établi en 1992 permet aux employés autochtones de la fonction publique d'acquérir une expérience différente en travaillant dans des organisations autochtones à l'extérieur de l'administration publique. Pour leur part, les employés autochtones tirent profit de l'expérience de travail acquise au ministère. L'installation toute récente d'un Kuumik ou gîte de l'ainé à l'Administration centrale du ministère permet à l'ensemble du personnel de mieux comprendre la culture autochtone.

De plus, ce ministère a partagé ses expériences avec d'autres ministères afin de les aider à améliorer leurs propres initiatives d'équité en emploi.

## Les données pour 1992-1993

Depuis un certain nombre d'années, le Conseil du Trésor publie un condensé annuel des données relatives à l'équité en emploi dans la fonction publique par année civile. Tel que mentionné précédemment, le président du Conseil du Trésor est maintenant tenu, aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, de soumettre au Parlement un rapport sur l'état de l'équité en emploi pour chaque exercice. Les données que renferme l'annexe au présent rapport couvrent donc l'exercice 1992-1993 (du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993). On trouvera dans les notes techniques aux tableaux de l'annexe davantage de précisions sur les sources statistiques du rapport. Seuls des commentaires de nature générale sur certains aspects des tableaux sont présentés ci-après.

sorte qu'il sera possible de cotiser au régime de pensions afin de racheter des années de service antérieur accompli à temps partiel après le 31 décembre 1980.

## Les prix annuels d'équité en emploi

Depuis 1989, le président du Conseil du Trésor remet des prix aux ministères et organismes qui illustrent le mieux les efforts que déploie la fonction publique en vue d'atteindre les objectifs d'équité en emploi.

En 1992, l'accent a été mis sur les résultats plutôt que sur les activités. Ces résultats ont été évalués à l'aide de deux séries de critères : des critères qualitatifs qui évaluent dans quelle mesure les changements de culture dans l'organisation appuient l'équité en emploi, et des critères quantitatifs qui permettent de mesurer les augmentations significatives, d'une année à l'autre, de la représentation des groupes désignés dans le groupe de la direction et dans les autres groupes (à l'exclusion de la catégorie du soutien administratif).

Les candidatures mettent en évidence des pratiques exemplaires dans la fonction publique. Certaines d'entre elles sont décrites plus en détail au chapitre III. En 1992, deux ministères se sont qualifiés pour les prix d'équité en emploi.

Energie, Mines et Ressources Canada a été sélectionné en raison des répercussions considérables de son Programme de recrutement de jeunes scientifiques sur le recrutement de femmes dans le secteur des sciences. Grâce à ce Programme, le nombre de femmes scientifiques dans ce ministère a augmenté de 63, depuis 1989.

Le ministère s'est également mérité ce prix pour la garde en milieu de travail qu'il a créée et qui témoigne de sa détermination manifeste à aider les fonctionnaires à concier-



classification a été établie tandis que l'élaboration d'une nouvelle structure de groupes professionnels progressait.

La norme générale de classification simplifiée le processus d'évaluation des emplois. Elle est conçue pour assurer l'impartialité en accordant une reconnaissance égale aux caractéristiques du travail à prédominance traditionnellement masculine et du travail à prédominance traditionnellement féminine. De plus, la norme permettra de traiter équitablement tous les postes, tant pour l'évaluation des emplois que pour le respect du principe de parité salariale pour fonctions équivalentes.

Les nouveaux groupes professionnels envisagés donneront aux gestionnaires une plus grande latitude pour la gestion des ressources humaines et offriront aux employés de plus grandes perspectives de carrière à l'intérieur de familles d'emploi élargies. L'un de ces groupes est celui des Services généraux (GF), qui comprendra environ 130 000 postes actuellement répartis entre 14 groupes. Le groupe GF devrait faciliter les mutations de personnel et contribuer ainsi à améliorer les perspectives d'avancement, en particulier dans le cas des femmes qui constitueront la majorité des employés de ce groupe.

## La réforme du régime de pensions

Les modifications à la *Loi sur la pension de la fonction publique*, adoptées en septembre 1992, de même que les règlements qui en découleront, profiteront tout particulièrement aux femmes. En vertu de ces dispositions, les fonctionnaires à temps partiel, qui sont des femmes dans la plupart des cas, pourront cotiser au régime de pensions de la fonction publique, à condition de travailler au moins douze heures par semaine. D'autres dispositions feront en

fonction publique. Ces mesures devaient toutefois pouvoir être adaptées à un milieu en pleine évolution. Bien qu'il sera toujours important d'établir des objectifs quantitatifs et de mesurer les progrès accomplis relativement à la représentation, il faudrait mettre un peu moins l'accent sur le seul recrutement et un peu plus sur le maintien en poste et sur l'avancement. En outre, il fallait veiller à intégrer les principes de l'équité en emploi et la valorisation de la diversité à la culture de l'organisation. Les mesures spéciales devaient enfin répondre aux besoins particuliers des différents groupes et comporter diverses initiatives que chaque ministère pourrait adapter à ses besoins.

Compte tenu de ces préoccupations, le Conseil du Trésor a prolongé les Programmes de mesures spéciales d'une autre année, soit jusqu'en mars 1994, en leur réservant des crédits d'environ 17,5 millions de dollars, afin de prendre le temps de procéder à un examen et à une refonte des programmes. De plus, il a été décidé de mener des projets pilotes à frais partagés avec les ministères intéressés en 1993-1994. Choisis d'après les recommandations des groupes de consultation, ces projets pilotes sont au nombre d'un pour chacun des groupes désignés et comprennent également des projets visant à susciter des changements à la culture de l'organisation. Les résultats des projets pilotes devraient permettre de redéfinir les Programmes de mesures spéciales.

## La simplification de la classification

À la suite de la publication du *Livre blanc sur le renouvellement de la fonction publique du Canada*, en 1990, le système de classification a été simplifié. Au cours de l'exercice 1992-1993, une norme générale de

rapport préparé par le Groupe consultatif pour l'équité d'emploi pour les personnes handicapées, *Voir plus loin*, l'enquête effectuée par le Groupe de consultation des autochtones sur l'équité en matière d'emploi intitulée *Emploi des autochtones et relations avec les collectivités : Enquête sur les meilleures pratiques*, le rapport du Groupe consultatif sur l'équité en matière d'emploi pour les femmes, *Au-delà des statistiques : un équilibre entre hommes et femmes*, et le rapport du Groupe de consultation sur les minorités visibles sur l'équité en matière d'emploi, *Fausse images*.

De façon générale, ces rapports portent sur les pratiques exemplaires de recrutement, d'avancement, de maintien en poste et de formation des membres de leur groupe particulier. À titre d'exemple, le Groupe de consultation des autochtones sur l'équité en matière d'emploi a mené une enquête sur les pratiques exemplaires dans 30 grandes organisations des secteurs public et privé partout au Canada. Dans la publication intitulée *Emploi des autochtones et relations avec les collectivités : Enquête sur les meilleures pratiques*, ce groupe a produit des études de cas détaillées sur huit d'entre elles et a rendu compte de leur activités visant à favoriser l'embauche d'Autochtones. Il a également publié un court document, *Idées à l'intention des gestionnaires : Équité en emploi des autochtones*.

## L'examen des Programmes de mesures spéciales

L'année 1992 a marqué la dixième année d'existence des Programmes de mesures spéciales. Toutefois, comme leur mandat arrivait à échéance à la fin de mars 1993, on a estimé que l'exercice 1992-1993 était tout indiqué pour déterminer si ces programmes avaient toujours leur utilité et, le cas échéant, s'il y avait lieu de les modifier et de les restructurer.

D'après les vérifications et les évaluations des Programmes de mesures spéciales effectuées par le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique et des consultants de l'extérieur, les programmes ont eu beaucoup de succès. Leur incidence sur le recrutement de membres des groupes désignés à la fonction publique a été positive. De plus, ils ont permis à de nombreux membres des groupes désignés d'acquérir une expérience de travail et une formation précieuses. Ils ont contribué à l'accroissement de la représentation des femmes au sein du groupe de la direction et dans les groupes d'où est habituellement issue la relève du groupe de la direction. Ils ont également joué un rôle important dans l'augmentation du recrutement des Autochtones, des personnes handicapées, des femmes dans des métiers non traditionnels et, dans une moindre mesure, des membres de minorités visibles. Enfin, ils ont eu une influence positive sur le milieu ministériel où s'applique l'équité en emploi.

Toutefois, les groupes de consultation et divers ministères ont jugé que les Programmes de mesures spéciales n'étaient pas assez bien intégrés aux processus normaux du recrutement. Pour cette raison, les programmes n'ont pas tout à fait rempli leur mandat qui était de réduire, pour les membres des groupes désignés, l'écart entre les emplois temporaires et les emplois permanents dans la fonction publique, même s'il est évident que les compressions budgétaires ont rendu la tâche plus difficile. Par ailleurs, l'accent devrait être mis sur des solutions pratiques, sur des ententes de partage de coûts entre les programmes et les ministères et sur l'accroissement des pouvoirs et responsabilités ministériels.

Les examens menés en 1992 ont surtout permis de conclure que des mesures spéciales étaient toujours requises pour faire progresser l'équité en emploi dans la

l'équité en emploi; cette dernière est dirigée par un sous-secrétaire qui relève du secrétaire du Conseil du Trésor. Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, les ressources consacrées par la Direction à l'équité en emploi s'établissaient à 19 années-personnes et à 1,7 million de dollars.

La Direction fournit des directives générales et des conseils sur les deux programmes dans la fonction publique. En ce qui concerne plus particulièrement l'équité en emploi, elle élabore des politiques et des lignes directrices dans le but de favoriser la représentation et la participation équitables des membres des quatre groupes désignés, à savoir les membres de minorités visibles, les Autochtones, les personnes handicapées et les femmes. Elle joue un important rôle de coordination et de surveillance auprès des ministères et organismes et appuie les divers groupes de consultation sur l'équité en emploi. De plus, elle établit les stratégies relatives aux objectifs quantitatifs de l'équité en emploi, détermine les besoins en information et interprète les statistiques. La Direction est également chargée de rédiger le rapport annuel sur l'état de l'équité en emploi dans la fonction publique, que soumet le président du Conseil du Trésor au Parlement.

## Les rapports des groupes de consultation

Depuis 1991, les groupes de consultation internes ont produit un certain nombre de rapports qu'ils ont présentés au secrétaire du Conseil du Trésor. Ces rapports analysent la situation de l'emploi des groupes désignés ainsi que la percevoient les membres de ces groupes et présentent des recommandations sur les mesures à prendre en conséquence. En 1992-1993, les groupes de consultation ont produit d'autres documents au nombre desquels il convient de citer plus particulièrement le

transparente. La Commission aide les administrateurs généraux à atteindre les objectifs quantitatifs que le Conseil du Trésor a établis pour le recrutement et l'avancement. Pour ce faire, elle intègre des initiatives à ses activités courantes, par exemple en mettant en oeuvre des mesures de recrutement spéciales pour s'assurer que des candidatures de membres des groupes désignés sont également prises en considération lors des concours.

Par suite d'autres modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la Commission peut, à sa discrétion, mettre en oeuvre des programmes d'équité en emploi afin de répondre à des demandes précises du Conseil du Trésor ou de l'administrateur général d'un ministère ou organisme. La Commission administre en outre les Programmes de mesures spéciales au nom du Conseil du Trésor et donne des conseils sur les questions générales d'équité en emploi. Enfin, la Commission fournit au Secrétaire du Conseil du Trésor des données et des analyses sur les ressources humaines. Ces données sont une composante essentielle du système de surveillance des divers aspects de l'équité en emploi et elles sont en partie à la source des données statistiques de l'annexe du présent rapport.

## La Direction des langues officielles et de l'équité en emploi

Parallèlement à l'accroissement des responsabilités du Conseil du Trésor pour l'équité en emploi dans la fonction publique, la structure organisationnelle de l'équité en emploi au Secréariat du Conseil du Trésor a été renforcée. C'est ainsi que l'administration des programmes de l'équité en emploi et des langues officielles a été regroupée au sein d'une même direction, la Direction des langues officielles et de



Le programme d'équité en emploi de la fonction publique s'est vu conférer un fondement législatif clair lorsque le Parlement a adopté la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, à la fin de 1992. Durant la même période, plusieurs initiatives antérieures ont commencé à porter fruit. Les bases d'une approche plus systémique pour l'atteinte des objectifs d'équité en emploi étaient donc jetées et s'appuyaient sur la responsabilisation accrue des ministères à l'égard du programme et sur la valorisation de la diversité.

## La Loi sur la réforme de la fonction publique

L'adoption de la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, en décembre 1992, a entraîné la modification d'un certain nombre d'autres lois, notamment la *Loi sur la gestion des finances publiques* dont les changements ont surtout porté sur l'équité en emploi. La Loi a confié au Conseil du Trésor la responsabilité de désigner des groupes aux fins de l'équité en emploi dans la fonction publique, de repérer et de supprimer les règles et usages en matière d'emploi qui font obstacle aux membres des groupes désignés, d'instaurer d'autres règles et usages positifs et de prendre des mesures raisonnables d'adaptation pour que le nombre de membres de ces groupes soit au moins proportionnel à leur présence au sein de la population active ou dans les secteurs de la population active où les employés de la fonction publique sont susceptibles d'être recrutés ou promus.

exercices auxquels il se rapporte et comprennent eux-mêmes les plans afin de s'assurer de leur pertinence et de leur exactitude et d'accroître leur responsabilité à l'égard de ces plans. La Loi exige également que le président du Conseil du Trésor dépose devant le Parlement un rapport annuel sur l'état de l'équité en emploi dans la fonction publique. Ce rapport doit fournir les indications suivantes :

- le nombre d'employés et de membres des groupes désignés dans chaque ministère et organisme;
  - la représentation des membres des groupes désignés dans chacun des groupes professionnels;
  - les échelles de rémunération des employés et la représentation des membres des groupes désignés à chacune de ces échelles;
  - le nombre de personnes embauchées, promues et dont l'emploi a pris fin ainsi que, dans chaque cas, la représentation des membres des groupes désignés.
- Ce premier rapport annuel vise à satisfaire à ces exigences.

*La Loi sur la réforme de la fonction publique* a également renforcé le rôle de la Commission de la fonction publique dans le domaine de l'équité en emploi, grâce aux modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Un certain nombre d'activités que la Commission exerçait déjà sont maintenant prévues de façon explicite dans les dispositions législatives. La contribution principale de la Commission à l'équité en emploi a toujours été de s'assurer que les nominations internes ou externes respectent le principe du mérite et sont faites de façon juste, équitable et

## Chapitre II

1992-1993 –

Une année

de transition





Les objectifs d'avancement se fondent sur l'indice de disponibilité à l'interne, c.-à-d. les employés de la fonction publique qui assurent la relève des groupes professionnels visés. Ils donnent une idée de ce que devrait être le taux d'avancement des membres des groupes désignés, compte tenu de leur présence dans la fonction publique.

Les objectifs de cessation d'emploi sont quant à eux fondés sur le principe que les membres des groupes désignés ne devraient pas être proportionnellement plus

nombreux que les autres employés à quitter la fonction publique à la fin d'une période d'emploi. Ce genre d'objectif est un outil de surveillance permettant de déceler les éléments qui, dans le système, pourraient abaisser de façon disproportionnée le taux de maintien en poste des membres des groupes désignés. Au nombre des causes de départ figurent, par exemple, la retraite, la démission et l'expiration d'une période déterminée d'emploi.

processus de recrutement et d'avancement plus équitable, l'amélioration de la représentation des groupes désignés dépend en partie de facteurs indépendants de la volonté des gestionnaires. Par exemple, l'augmentation ou la diminution de la taille de la fonction publique influe sur les taux de recrutement et d'avancement à la fonction publique.

## L'établissement d'objectifs quantitatifs

Des objectifs quantitatifs sous différentes formes ont toujours fait partie du programme d'équité en emploi depuis 1985. En 1991, le Conseil du Trésor a adopté un système d'objectifs quantitatifs basé sur les mouvements du personnel, en remplacement des objectifs précédents qui consistaient essentiellement en des données prenant uniquement en compte le pourcentage final de la représentation. De façon générale, les ministères considéraient ces derniers objectifs comme étant inatteignables en raison de l'insuffisance du recrutement général. La méthode basée sur les mouvements du personnel s'avère préférable, en partie parce qu'elle facilite la mesure continue des progrès accomplis en vue d'assurer une représentation et une répartition équitables des membres des groupes désignés et ce, à mesure que des possibilités de recrutement et d'avancement se présentent. Les objectifs de ce genre peuvent également être rajustés afin de tenir compte de l'évolution de la population active et des conditions qui prévalent dans les ministères et organismes (p. ex. si la représentation d'un groupe désigné au sein de la population active s'accroît, les objectifs peuvent être rajustés à la hausse pour en tenir compte).

Les objectifs quantitatifs sont des indicateurs essentiels du recrutement et de l'avancement.

cement, de même que du maintien en poste des membres des groupes désignés. Des objectifs s'appliquent à chacun des groupes désignés et sont ventiles par ministère et organisme. Toutefois, il ne faut pas les confondre avec des contingents étant donné qu'ils ne représentent pas le nombre de personnes qu'il faut obligatoirement recruter ou promouvoir dans une période précise. Il s'agit plutôt d'instruments qui indiquent quels devraient être, dans un ministère ou organisme donné, les taux de recrutement, d'avancement et de cessation d'emploi des membres des groupes désignés par rapport aux secteurs correspondants de la population active ou de la fonction publique.

Les objectifs de recrutement se fondent sur la disponibilité des travailleurs dans la population active et ils représentent, par conséquent, la proportion de nouveaux employés qui, en période de recrutement, devraient idéalement être constituée de membres des groupes désignés. L'atteinte ou le dépassement de ces objectifs contribuera bien entendu à accroître la représentation des groupes désignés. À l'heure actuelle, dans les ministères et organismes, ces objectifs se fondent sur le plus élevé de l'indice de disponibilité externe (personnes actives membres des groupes désignés à l'extérieur de la fonction publique qui possèdent des compétences auxquelles la fonction publique fait appel) ou du taux de recrutement atteint par les ministères en 1989-1990. Des indicateurs de disponibilité basés sur le système connu sous le nom de *Classification type des professions* ont d'abord été calculés à partir des données du recensement de 1986 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités. Des indicateurs de disponibilité seront calculés et mis à jour à l'aide des données du recensement de 1991 et du nouveau système intitulé *Classification nationale des professions* qui classe les différents types d'emploi.

**L'auto-identification (déclaration volontaire) :** Les données sur la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des personnes appartenant à une minorité visible dans la fonction publique sont tirées des questionnaires de déclaration volontaire que ces personnes remplissent au moment, par exemple, où elles entrent à la fonction publique. Même si cette façon de faire respecte le choix des employés et leur droit à la protection des renseignements personnels, on estime que les données recueillies ne reflètent pas tout à fait la présence des membres des groupes désignés au sein de la fonction publique parce que certaines personnes décident de ne pas s'identifier comme tels. L'enquête par questionnaire anonyme effectuée par Statistique Canada en 1989 pour le compte du Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique, est révélatrice à cet égard. D'après les résultats de l'enquête, les employés membres de minorités visibles étaient une fois et demi plus nombreux que ceux qui s'étaient identifiés pour les fins de l'équité en emploi. L'enquête semblait également indiquer que les employés handicapés étaient deux fois et demi plus nombreux que ceux qui s'étaient identifiés comme tels.

**La composition de la population active et de la fonction publique :** La représentation des membres des groupes désignés au sein de la population active canadienne s'est considérablement accrue au cours des vingt dernières années et elle continue d'augmenter par suite de la hausse des taux de participation (c.-à-d. que davantage de membres d'un groupe désigné trouvent ou cherchent un emploi), de la croissance démographique naturelle et d'un plus fort courant d'immigration en provenance de sources non traditionnelles. Bien que la suppression des obstacles que rencontrent les groupes désignés contribue à rendre le

l'emploi des membres de leur groupe désigné. Les groupes conseillent le secrétaire du Conseil du Trésor sur le recrutement, l'avancement et le maintien en poste des membres des groupes désignés au sein de la fonction publique. Ils ont produit d'utiles rapports sur les obstacles à l'équité en emploi et ont offert des conseils sur les pratiques exemplaires à adopter pour faire avancer l'équité en emploi dans la fonction publique. Le rapport intitulé *Fermer le cercle*, rédigé en 1991 par le Groupe de conseil des autochtones sur l'équité en matière d'emploi, témoigne des initiatives auxquelles ces rapports peuvent donner lieu. En guise de suivi à ce rapport, le Secrétaire du Conseil du Trésor a parrainé en juin 1992 une Conférence des employés autochtones.

Un comité formé de sous-ministres et présidé par le secrétaire du Conseil du Trésor, le Conseil de l'équité en matière d'emploi, se réunit régulièrement; il formule des conseils stratégiques et assure la coordination des initiatives au plus haut niveau de la fonction publique.

**L'évaluation des progrès**

L'un des grands objectifs de l'équité en emploi consiste à obtenir une représentation équitable des membres des groupes désignés dans les catégories de postes où ils sont actuellement sous-représentés. Plus précisément, l'objectif est que la représentation de ces groupes dans la fonction publique soit proportionnelle à leur présence au sein des secteurs de la population active canadienne ayant des qualifications professionnelles comparables à celles recherchées dans la fonction publique. Pour évaluer les progrès accomplis en ce sens, les chiffres se révèlent un outil indispensable. Il faut toutefois s'en servir prudemment en tenant bien compte des limites propres à des facteurs tels que :



## L'Initiative de participation des Autochtones au marché du travail

En juin 1991, le gouvernement approuvait l'Initiative de participation des Autochtones au marché du travail, lancée conjointement par le Secrétaire du Conseil du Trésor et le ministère des Affaires indiennes et du Nord. Son objectif principal consiste à améliorer, de 1991 à 1994, les taux de recrutement, de maintien en poste et de perfectionnement professionnel des employés autochtones. En outre, le gouvernement souhaitait faire preuve de leadership en incitant les gouvernements provinciaux et territoriaux et les grandes sociétés à se fixer des objectifs semblables.

Le premier volet de l'Initiative de participation des Autochtones au marché du travail visait à encourager les ministères et organismes fédéraux à élaborer des stratégies de recrutement et de maintien en poste des employés autochtones. Pour que ces stratégies donnent de bons résultats, les gestionnaires des opérations doivent intégrer l'équité en emploi à leurs activités courantes dans le cadre de plans ministériels.

Le deuxième volet de l'Initiative a mobilisé trois ministères, soit Affaires indiennes et du Nord Canada, Emploi et Immigration Canada et Industrie, Sciences et Technologie, qui devaient encourager les gouvernements provinciaux et territoriaux, ainsi que les secteurs assujettis à une réglementation fédérale et les grands employeurs du secteur privé à prendre un engagement semblable.

Cette initiative fait actuellement l'objet d'un examen et elle sera traitée plus en détail dans le prochain rapport annuel sur l'équité en emploi.

## Les groupes de consultation

Pour que le président du Conseil du Trésor puisse obtenir les points de vue des membres des groupes désignés de l'extérieur de la fonction publique, un Comité consultatif externe sur l'équité en matière d'emploi, comprenant des représentants des quatre groupes désignés, a été mis sur pied en 1991. Ce comité unifié, qui a remplacé trois anciens comités consultatifs externes existant depuis 1980, présente des recommandations et des conseils au président sur l'équité en emploi à l'échelle de la fonction publique.

Mis sur pied en 1988, ce groupe de travail a déposé son rapport intitulé *Au-delà des apparences* en 1990. Ses travaux ont permis de recueillir une foule de renseignements sur l'équité en emploi dans la fonction publique. Le rapport du groupe de travail a incité les ministères à lancer un large éventail de mesures pour attirer, conserver et assurer le perfectionnement des femmes à tous les niveaux dans la fonction publique. Nombre d'initiatives mentionnées dans le présent rapport se sont inspirées des recommandations du groupe de travail.

## Le Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique

En outre, quatre groupes consultatifs internes ont été créés en 1991. Ils sont formés de membres de chacun des groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles. Il s'agit de fonctionnaires d'expérience provenant des quatre coins du pays, qui ont fait preuve d'une bonne compréhension des problèmes et ont exprimé la volonté de mettre leurs connaissances spécialisées au service de l'avancement de



Parlement a lancé un volet important de la Stratégie, en juin 1992, avec l'adoption de la *Loi modifiant certaines lois relativement aux personnes handicapées* qui traite exclusivement des préoccupations des Canadiens handicapés. Six lois ont été modifiées en même temps : la *Loi électorale du Canada*, la *Loi sur la citoyenneté*, le *Code criminel*, la *Loi nationale sur les transports*, la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Les personnes handicapées profiteront de ces modifications législatives de diverses façons : meilleur accès au système électoral du Canada (p. ex. accès physique aux bureaux de scrutin); accès facilité aux documents et renseignements du gouvernement fournis en médias substitués; assouplissement des conditions reliées à l'obtention de la citoyenneté (p. ex. modification des exigences relatives au serment de citoyens-neté pour les personnes ayant certains handicaps); meilleur accès au réseau national des transports; et l'assouplissement, pour les plaignants ayant des handicaps, de certaines procédures du *Code criminel* régissant les témoignages.

À l'appui de ces dispositions législatives, le président du Conseil du Trésor, qui est le ministre désigné de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, a présenté d'autres modifications à ces dernières pour qu'y soit expressément mentionnée l'obligation du gouvernement de fournir l'information en des médias substitués aux personnes ayant un handicap visuel ou auditif. Le Parlement a adopté ces modifications en novembre 1992. Le Conseil du Trésor a également donné suite à son engagement visant à renforcer la politique du gouvernement en matière de communications en préparant une brochure et un guide pour aider les ministères à présenter l'information sur des supports qui répondent mieux aux besoins des personnes ayant des handicaps graves.

handicaps. Elle a été remplacée en 1991 par une autre politique intitulée *Prestation de services aux employés handicapés*. Cette nouvelle politique exige des ministères qu'ils fournissent dans la mesure du raisonnable aux personnes handicapées les services de soutien dont elles ont besoin pour remplir leurs fonctions, par exemple des aides techniques et des services spécialisés comme des appareils de lecture, des documents sur des médias substitués et des services connexes.

Au cours de la même période, les lieux de travail du gouvernement fédéral ont été rendus plus accessibles aux personnes handicapées, qu'il s'agisse de fonctionnaires ou de membres du grand public. En 1991, le Conseil du Trésor a mis à jour sa politique sur l'accès facile aux biens fédéraux par les personnes handicapées. La politique actuelle, intitulée *Accès aux biens immobiliers*, est fondée sur la Norme d'aménagement pour accès facile de l'Association canadienne de normalisation et exige que, d'ici la fin de 1994-1995, des améliorations et des modifications soient apportées aux installations fédérales telles les immeubles, les laboratoires, les hôpitaux et les parcs nationaux. Même si cette politique ne s'applique qu'aux installations des ministères et organismes, les sociétés d'État sont invitées à en appliquer les principes, dans la mesure du possible.

En septembre 1991, le gouvernement fédéral lançait la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées, sous la direction du Secrétaire d'État. Ses objectifs sont variés et comprennent par exemple la modification de certaines dispositions législatives qui constituaient des obstacles pour les personnes handicapées, le soutien de divers programmes à frais partagés en vue de faciliter l'intégration des personnes handicapées au milieu de travail et l'adoption de mesures favorisant le retour au travail des employés devenus handicapés. Le

- Le Programme national de perfectionnement des Autochtones, à l'intention des Autochtones qui vivent au sud du 60° parallèle, verse des fonds de contrepartie aux ministères qui assurent la formation des Autochtones à des postes d'agent; il comporte une formation régulière et une formation en cours d'emploi et s'accompagne de mesures de soutien de la part des pairs;

- Le Programme des carrières du Grand Nord, établi à l'intention des Autochtones vivant au nord du 60° parallèle, accorde des fonds de contrepartie aux ministères pour l'attribution de postes permettant de former des Autochtones du Nord au niveau tant de postes d'agent que dans d'autres postes. Une formation régulière et en cours d'emploi est prévue en plus des affectations;

- Le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes a été mis sur pied dans le but d'accroître la représentation des femmes au niveau de la direction. Il encourage les ministères à confier à des femmes des affectations de remplacement durant les congés des gestionnaires, il aide les femmes à préparer leur curriculum vitae, leur fournit des services de counselling sur demande et surveille la dotation des postes de direction dans les ministères afin de proposer des candidates de grande valeur;

- le programme OPTION a été adopté en 1986 et offre des possibilités de formation et d'apprentissage en vue d'améliorer l'accès des femmes à des emplois non traditionnels, sauf dans le groupe de la direction;
- le Programme d'emploi des membres de groupes de minorités visibles a été établi en 1987 et favorise le recrutement de membres des minorités visibles en prenant à sa charge les frais de la

## Les mesures complémentaires pour les personnes handicapées

Les mandats de ces six Programmes de mesures spéciales ont été examinés en 1987 et prolongés en 1988 pour une nouvelle période de cinq ans. Par la suite, le Conseil du Trésor les a reconduits pour une autre année, soit jusqu'à la fin mars 1994. Au cours de l'exercice 1993-1994, ces programmes devaient faire l'objet d'un examen et le Conseil devait décider s'ils seraient maintenus avec un mandat révisé. On trouvera plus de précisions à ce sujet au chapitre II.

La première année d'exercice des fonctions dans un poste pour une durée indéterminée ou ceux d'une affectation de six mois à un poste de perfectionnement pour une durée déterminée, sous réserve, dans ce dernier cas, d'une nomination subséquente à un poste pour une durée indéterminée.

En 1981, le Conseil du Trésor approuvait une politique visant à améliorer la participation et la représentation des personnes handicapées au sein de la fonction publique. Cette politique était axée sur des questions telles l'élimination des obstacles administratifs, matériels ou autres auxquels se heurtent les personnes handicapées et le recours dans le processus de dotation à des mesures qui tiennent compte des

des groupes désignés définis dans la stratégie d'établissement des objectifs du Conseil du Trésor.

## L'élimination des obstacles systémiques

Au cours des dernières années, des mesures concertées ont été prises afin d'éliminer les obstacles systémiques qui sont susceptibles de nuire involontairement à la pleine participation des membres des groupes désignés dans la fonction publique.

Certains de ces obstacles ont notamment été repérés dans le cadre juridique et administratif des politiques du personnel dont sont responsables le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique. Au nombre de ces obstacles figurent la mention des congés religieux dans les conventions collectives, la conception des tests d'aptitudes utilisés pour le recrutement, les dispositions des régimes de pensions qui dissuadent les employés de travailler à temps partiel ou de prendre des congés pour le soin et l'éducation des enfants, de même que les dispositions accordant la priorité d'emploi dans la fonction publique aux anciens membres des Forces canadiennes et de la Gendarmerie Royale du Canada. Pour éliminer ce genre d'obstacles, des modifications ont été ou sont, entre autres, apportées aux conventions collectives et aux dispositions législatives sur les pensions et l'emploi, et aux méthodes de tests. Si d'autres obstacles systémiques venaient à être identifiés, ils feraient également l'objet de mesures correctives.

De plus, le gouvernement a adopté des mesures en vue de créer un milieu de travail plus accessible, plus souple et plus accueillant pour les membres des groupes désignés. Parmi ces mesures, il convient de mentionner :

- les Lignes directrices sur les pratiques de communications justes qui font en sorte que tout le matériel de communication orale, visuelle et écrite des ministères et organismes fédéraux présente les groupes désignés d'une manière positive, digne et équitable;
- des initiatives pour le soin des enfants, notamment des garderies en milieu de travail, des congés de maternité et pour le soin et l'éducation des enfants, et dans certaines circonstances des allocations de garde d'enfants pour les fonctionnaires en déplacement ou en formation;
- des régimes de travail flexibles favorisant le travail à temps partiel et le partage de postes, l'horaire flexible et la semaine de travail variable. Les fonctionnaires peuvent en outre prendre des congés annuels ou aménager leur horaire de travail en fonction des avances de leur religion.

## Les Programmes de mesures spéciales

En 1983, en collaboration avec la Commission de la fonction publique tenant lieu d'organisme administratif, le Secrétaire du Conseil du Trésor lançait les Programmes de mesures spéciales afin de s'attaquer à la sous-représentation des quatre groupes désignés dans la fonction publique. Quatre programmes ont été lancés en 1983; d'autres sont venus s'y ajouter par la suite :

- le programme ACCES accorde des fonds pour financer les stages de formation des personnes handicapées sans expérience de travail nommées à des postes de durée déterminée et indétéminée. Un Centre de prêt des aides techniques a aussi été créé pour fournir à ces employés le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions;



## L'évolution des politiques

Depuis l'adoption des premiers programmes d'«action positive» mis sur pied dans la foulée du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada (en 1970), les efforts en vue de rendre la fonction publique plus représentative de la population qu'elle sert sont devenus un élément de plus en plus important des politiques de gestion des ressources humaines.

C'est toutefois le célèbre rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi, le «Rapport de la Commission Abella», déposé en 1984, qui est à la base des politiques actuelles d'équité en emploi. Ce rapport soulignait la nécessité d'adopter des mesures spéciales pour garantir l'égalité des chances à tous les Canadiens, peu importe «leur sexe, leur race, leur origine ethnique ou leur handicap». Le gouvernement fédéral y a donné suite en adoptant des mesures qui visaient à la fois les entreprises privées assujetties à la réglementation fédérale et la fonction publique.

Adoptée en 1986, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique aux entreprises réglementées par le gouvernement fédéral qui comptent 100 employés ou plus (sur-tout dans le secteur bancaire et dans ceux des communications et des transports), ainsi qu'aux sociétés d'État fédérales. Elle exige des employeurs qu'ils améliorent les perspectives d'emploi des groupes désignés, qu'ils suppriment les règles et usages qui désavantagent les membres de ces groupes et qu'ils prennent des mesures pour accroître leur représentation au sein de leur organisation. Pour satisfaire à ces exigences, les organisations doivent en outre élaborer et mettre en oeuvre des programmes d'équité en emploi à l'intention des groupes désignés. De plus, le

Programme de contrats fédéraux exige des entreprises dont l'effectif est d'au moins 100 personnes et qui soumissionnent pour des marchés de biens ou de services fédéraux d'une valeur de 200 000 \$ ou plus qu'elles attestent souscrire à l'équité en emploi dans leur organisation.

En 1986 également, le Conseil du Trésor a adopté une politique d'équité en emploi applicable à l'ensemble de la fonction publique. Cette politique, revue et renforcée en 1991, visait à appuyer les efforts déployés par les ministères et organismes pour rendre plus équitables la représentation et la répartition des groupes désignés.

Plus précisément, la politique exige que les ministères et organismes :

- créent un environnement favorable à l'application des principes de l'équité en emploi;
- recueillent et analysent des données statistiques sur leur effectif pour pouvoir identifier les secteurs où il y a sous-représentation des groupes désignés;
- analysent leurs systèmes d'emploi pour repérer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes désignés;
- consultent leurs employés et encouragent les membres des groupes désignés à participer à la mise en oeuvre d'initiatives reliées à l'équité en emploi;

- élaborent des plans d'équité en emploi triennaux comportant des mesures spéciales destinées à redresser les déséquilibres de la représentation au sein de l'effectif de la fonction publique ainsi que des objectifs quantitatifs et qualitatifs, des activités, des échéanciers et des mécanismes de surveillance;
- s'efforcent d'atteindre les objectifs quantitatifs de représentation et de répartition

## Chapitre I

Le contexte –

Bref historique

de l'équité en

emploi dans la

fonction publique



Le gouvernement fédéral accorde une haute priorité à l'équité en emploi parce qu'il est convaincu que l'efficacité de la fonction publique et le respect qu'elle suscite seront plus grands si l'effectif qui la compose représente bien la population canadienne. La diversité des expériences et des points de vue devrait en effet permettre de mieux conseiller le gouvernement et d'offrir des services répondant mieux aux besoins des Canadiens. La force de la fonction publique réside dans sa capacité à

puiser dans le plus vaste bassin possible de personnes compétentes. En outre, quelles que soient leurs origines et aptitudes, les Canadiens s'identifieront davantage à leurs institutions nationales s'ils savent représenter la population. Une fonction publique représentative de la population est la preuve indéniable que tous les Canadiens sont traités équitablement et qu'ils ont l'occasion de travailler dans la fonction publique à tous les niveaux.

## Introduction

En décembre 1992, le Parlement adoptait la *Loi sur la réforme de la fonction publique* qui modifiait diverses lois fédérales, dont la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Aux termes de cette dernière, le président du Conseil du Trésor est maintenant tenu de déposer devant le Parlement un rapport annuel sur «l'état de l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique pour le précédent exercice». Le présent rapport, qui porte sur l'exercice 1992-1993, satisfait à cette exigence. Il y est fait référence aux ministères et organismes fédéraux d'après les noms sous lesquels ils étaient connus en 1992-1993, étant donné que la restructuration de la fonction publique n'a eu lieu qu'une fois l'exercice terminé.

Ce rapport annuel étant le premier du genre, il passe en revue les événements et activités qui ont marqué l'exercice 1992-1993 et présente également un aperçu des mesures prises au cours de la dernière décennie pour promouvoir l'équité en emploi. Il s'intéresse en outre à l'orientation que prendra le programme dans l'avenir.

Le gouvernement fédéral a désigné quatre groupes qui sont défavorisés sur le plan de l'emploi comparativement au reste de la population active. Ces groupes désignés sont : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres d'une minorité visible au Canada. Le rapport décrit les progrès accomplis dans la fonction publique pour ce qui est de l'équité en emploi pour ces groupes.

de l'équité en emploi au sein de la même direction. Chaque programme demeure cependant distinct et conserve ses propres buts et objectifs.

Au cours de l'exercice 1992-1993, on a aussi jeté les bases d'un programme d'équité en emploi consolidé et renouvelé pour la fonction publique. L'élan qu'il a donné fera l'objet du prochain rapport qui sera axé sur des sujets tels les plans d'équité en emploi des ministères et l'évolution des Programmes de mesures spéciales.

Le gouvernement a démontré son engagement à l'égard des principes de l'équité en emploi dans la fonction publique, comme en

témoigne la diversité des initiatives dont il est fait état dans le présent rapport. J'estime que, dans l'ensemble, les programmes d'équité en emploi mis en oeuvre dans la fonction publique ont bien servi les Canadiens et les Canadiennes. Grâce à eux, la fonction publique est maintenant plus représentative de la population canadienne qu'elle sert et la grande diversité qui caractérise notre pays s'en trouve enrichie. Comme en fait état le présent rapport, ces programmes ont déjà joué un rôle important et je suis convaincu qu'ils continueront à le faire.

## Avant-propos

J'ai le plaisir de soumettre au Parlement, comme le requiert la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le premier rapport annuel du président du Conseil du Trésor sur l'état de l'équité en emploi au sein de la fonction publique pour la période du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993. Étant donné qu'il s'agit du premier rapport du genre, on y rend compte des réalisations des précédents gouvernements fédéraux dans le domaine de l'équité en emploi.

Dans la fonction publique fédérale, l'équité en emploi n'a cessé de progresser depuis que la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi a déposé son célèbre rapport en 1984. Jusqu'en 1992, le programme portait en 1984. Jusque en 1992, le programme d'équité en emploi dans la fonction publique était régi par une politique qui découlait des pouvoirs exercés par le Conseil du Trésor en tant qu'employeur de la fonction publique. Toutefois, en décembre 1992, une modification de la *Loi sur la gestion des finances publiques* conféra au programme son propre fondement législatif.

Divers autres événements ont marqué l'exercice 1992-1993, y compris un examen des Programmes de mesures spéciales qui visent à remédier à la sous-représentation des membres des groupes désignés dans la fonction publique. Je m'attends que cet examen favorisera l'élaboration de programmes plus souples et mieux adaptés à une fonction publique en pleine évolution.

Sur le plan administratif, la structure organisationnelle de l'équité en emploi a été renforcée au Secrétariat du Conseil du Trésor, en novembre 1992, grâce au regroupement des programmes des langues officielles et

• La simplification de la classification	19
• La réforme du régime de pensions	19
• Les prix annuels de l'équité en emploi	20
• Les données pour 1992-1993	20
<b>Chapitre III</b>	
<b>Les activités des ministères</b>	25
• Sommaire des activités	26
• Mentions pour pratiques exemplaires	28
<b>Chapitre IV</b>	
<b>Achever la transition</b>	33
<b>Annexe – Données statistiques</b>	37
• Notes techniques	38
• Liste des tableaux	41
• Tableaux	43



Table des matières

1	Avant-propos
3	Introduction
	<b>Chapitre I</b>
	<b>Le contexte – Bref</b>
	<b>historique de l'équité</b>
5	<b>en emploi dans la</b>
	<b>fonction publique</b>
6	• L'évolution des politiques
7	• L'élimination des obstacles
7	systémiques
	• Les Programmes de mesures
7	spéciales
	• Les mesures complémentaires
8	pour les personnes handicapées
	• L'Initiative de participation des
10	Autochtones au marché du travail
	• Le Groupe de travail sur les
	obstacles rencontrés par les
10	femmes dans la fonction publique
10	• Les groupes de consultation
11	• L'évaluation des progrès
12	• L'établissement d'objectifs
	quantitatifs
	<b>Chapitre II</b>
	<b>1992-1993 – Une année</b>
	<b>de transition</b>
15	• <i>La Loi sur la réforme de la fonction</i>
16	<i>publique</i>
	• La Direction des langues
17	officielles et de l'équité en emploi
	• Les rapports des groupes de
17	consultation
	• L'examen des Programmes
18	de mesures spéciales

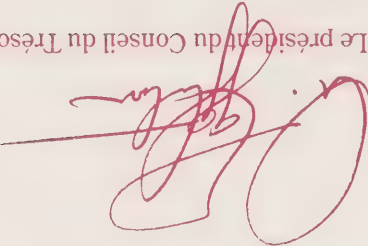


Président de la  
Chambre des communes

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 11 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, je soumetts au Parlement, par votre intermédiaire, le premier rapport annuel du président du Conseil du Trésor sur l'état de l'équité en emploi au sein de la fonction publique, pour l'exercice 1992-1993.

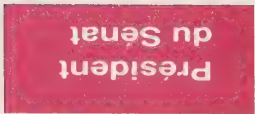
Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.



Le président du Conseil du Trésor,  
Arthur C. Eggleton

Mars 1994

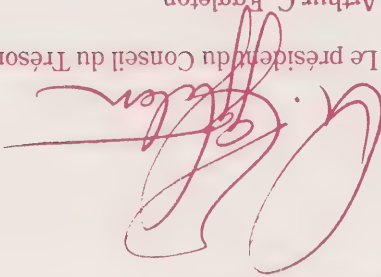




Monsieur le Président,

Conformément à l'article 11 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, je sou mets au Parlement, par votre intermédiaire, le premier rapport annuel du président du Conseil du Trésor sur l'état de l'équité en emploi au sein de la fonction publique, pour l'exercice 1992-1993.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

  
Arthur C. Eggleton  
Le président du Conseil du Trésor,

Mars 1994



Le présent rapport est  
disponible en médias substitués.

Publié par la  
Direction des communications et de la coordination  
Conseil du Trésor du Canada

NDLR:

Pour ne pas alourdir le texte, nous nous conformons  
à la règle qui permet d'utiliser le masculin avec une  
valeur de neutre.

© Ministre des Approvisionnements et  
Services Canada 1994

Catalogue n. BT1-9/1993  
ISBN 0-662-60260-9



# L'équité en emploi dans la fonction publique

Rapport annuel 1992-1993



Rapport annuel 1992-1993

# L'équité en emploi dans la fonction publique





President  
of the Treasury Board

Président  
du Conseil du Trésor

CAI  
TB  
-752

# Employment Equity in the Public Service

Annual Report 1993-94



Canada





# **Employment Equity in the Public Service**

**Annual Report 1993-94**

**Also available in alternative formats.**

Published by  
Planning and Communications Directorate  
Treasury Board of Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1995

Catalogue No BT1-9/1994  
ISBN 0-662-61679-0



Speaker of  
the Senate

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 11 of the *Financial Administration Act*, I have the honour to submit to Parliament, through your good offices, the Second Annual Report on Employment Equity in the Public Service for 1993-94.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Art Eggleton', with a large, stylized initial 'A' and a long horizontal stroke extending to the right.

Arthur C. Eggleton

President of the Treasury Board

March 1995





Speaker of the  
House of Commons

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 11 of the *Financial Administration Act*, I have the honour to submit to Parliament, through your good offices, the Second Annual Report on Employment Equity in the Public Service for 1993-94.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Art Eggleton', with a large, stylized initial 'A' and a long horizontal stroke extending to the right.

Arthur C. Eggleton

President of the Treasury Board

March 1995



## Table of Contents

<b>Foreword</b>	1
<b>Introduction</b>	3
<b>Chapter I</b>	
<b>Central agency initiatives</b>	5
• Reinforcing the Program	6
• Creation of the new Special Measures Initiatives Program	7
• The Aboriginal Workforce Participation Initiative	8
• Employment equity plans	9
• Facilitating the exchange of information	10
• Consultation activities	11
• Employment Equity Awards	12
• Self-identification	13
<b>Chapter II</b>	
<b>The departmental experience</b>	15
• Partnerships	16
• Outreach activities	16
• Building awareness and understanding	17
• Recruitment	17
• Promotion and career development	17
• Accommodation and accessibility	18
• Flexible work arrangements	18
• Exit interviews	18
• Accountability	18
<b>Chapter III</b>	
<b>The Numbers</b>	21
• Conclusion	27
<b>Appendix – Statistics</b>	29
• Technical notes	30
• List of tables	33
• Tables	35



## Foreword

In accordance with the Financial Administration Act, I am pleased to table the Second Annual Report on Employment Equity in the Public Service for 1993-94.

With the amendment of the *Financial Administration Act* in December 1992, employment equity in the federal Public Service received a legislative base. Nevertheless, the fundamentals of the employment equity programs remained as they were set out in the Treasury Board policy of 1986. The employment equity bill currently before Parliament would build upon this base and is a clear demonstration of the government's commitment to employment equity.

I am proud of the accomplishments described in this report. Fiscal year 1993-94 was a year of considerable success for employment equity in qualitative terms. Departments and agencies made considerable efforts to promote diversity and improve the employment situation of the designated groups (Aboriginal peoples, persons with disabilities, persons in a visible minority and women). An excellent example of the initiatives that the government undertook was the approval of the Special Measures Initiatives Program which should help considerably with the recruitment and advancement of designated group members.

This progress, however, would have been impossible without the understanding and support of Public Service managers and employees, especially during a period of fiscal restraint.



As to the numbers, I regret that more progress was not made during the year. However, with less recruitment because of downsizing in the Public Service, I am pleased that our results are as good as they are.

The Employment Equity Program in the Public Service serves Canadians well. It has made the Public Service more representative of the Canadian public and, in this way, has contributed to the strength of Canada.

## Introduction

The Second Annual Report on Employment Equity in the Public Service for 1993-94 highlights activities to advance employment equity in the Public Service during the period of April 1, 1993 to March 31, 1994.

The report consists of three chapters.

Chapter I reviews policies and programs that the Treasury Board has put in place to enable the equitable representation of the designated groups in the Public Service, and the fair distribution of the members of these groups in the various occupational categories and levels.

Chapter II describes many steps by federal institutions to implement employment equity.

Chapter III analyses the statistics in the Appendix relating to the representation and distribution of members of the designated groups in the Public Service.

The organizational structure of the Government of Canada that applies in this report is that as of March 31, 1993. Changes since that date will appear in the 1994-95 Annual Report.



**Chapter I**

**Central Agency  
Initiatives**

As the employer for most federal departments and agencies, the Treasury Board is responsible for establishing a range of human resources policies and programs that include employment equity.

Under specific provisions of the *Financial Administration Act*, the Treasury Board seeks: to improve employment and career opportunities for Aboriginal peoples, persons with disabilities, persons in a visible minority, and women; and to correct conditions of disadvantage experienced by these groups in their employment.

The Treasury Board's specific role within the employment equity program includes:

- eliminating barriers to the employment and advancement of the designated groups;
- establishing positive policies and practices to enable the equitable representation and distribution of the designated groups in the Public Service;
- providing advice and assistance to departments in developing and implementing their employment equity plans; and
- establishing strategies to help departments deal with under-representation.

## Reinforcing the Program

### **The Public Service Reform Act**

As noted in the President's 1992-93 annual report, the *Public Service Reform Act* gave a legislated basis to the Treasury Board's authority and responsibilities for employment equity in the Public Service through an amendment to the *Financial Administration Act* that came into force on June 1, 1993.

Through an amendment to the *Public Service Employment Act*, the Public Service Commission's powers in relation to employment equity were made more explicit and included the power to make regulations on the appointment to Public Service positions of persons in the designated groups. Thus, when the Commission's revised

*Public Service Employment Regulations* were issued on May 31, 1993, they included two provisions relating to employment equity. One concerns the appointment of persons in designated groups to Public Service positions in the context of an Employment Equity Program. The other concerns persons who have become disabled during their employment in the Public Service and who, because of their disability, are no longer able to carry out the duties of their positions. This provision entitles such an employee, for a period of two years from the day that he or she is ready to return to work, to be appointed to a Public Service position in priority to other persons, subject to certain sections of the *Public Service Employment Act*, as long as the employee is able to return within two years after he or she became disabled.

Another provision of the *Public Service Reform Act* amended the Public Service Staff Relations Act to change the basis for determining who are Public Service employees. Persons hired for a term of three months or more, along with, of course, persons hired for an indeterminate period, are now deemed employees of the Public Service. Before this change, only persons hired for a term of six months or more were considered employees. The statistical tables of the present report reflect this change for the first time.

### **Framework for Advancing Employment Equity in the Public Service of the 1990s**

In the Framework introduced in July 1993, the Employment Equity Council of deputy ministers set out the strategy for achieving employment equity in the Public Service. The deputy ministers have stated that employment equity would continue to remain a high priority throughout the 1990s. However, attaining of its objectives would have to take into account the fiscal constraints under which the government is operating.

The framework pointed out that the merit principle would remain the cornerstone of human resources policy. Furthermore, merit was the best assurance of employment equity.



Although employment equity strives to achieve the representation of designated group members in proportion to their presence in the workforce, the best way to reach this objective, in the opinion of the deputy ministers, was to move beyond the numbers. What this means is that qualitative measures, such as valuing the diversity of the Public Service employees and accommodating their differences, must be considered integral to employment equity.

The framework document stressed that the former centrally-driven method of implementing employment equity was no longer adequate. Particular emphasis had to be placed on a more active involvement of departments, managers and individual employees, and on flexibility in program implementation.

The approach that the Employment Equity Council has suggested has been reflected in the directives and guidance provided to departments and agencies on preparing employment equity plans and in designing such programs as the Special Measures Initiatives Program.

### **The real property Accessibility Policy**

Accessibility to federal services and facilities is the legal right, under the *Charter of Rights and Freedoms* and the *Canadian Human Rights Act* of persons who are impaired in their mobility or who have visual or hearing disabilities.

A 1989 revision of the Accessibility Policy required departments to submit five-year plans designed to provide accessibility to government-owned and leased buildings by March 1995. In 1991, the Treasury Board replaced the barrier-free design standard with the Canadian Standards Association's Barrier-Free Design Standard (B651-M90).

The policy requires improvements and modifications to federal facilities such as office buildings, laboratories, hospitals and national parks. Although this policy only applies to departments and agencies, Crown corporations are encouraged to adhere to its principles where appropriate.

In 1993, the Treasury Board amended the policy to provide departments with more flexibility in determining cost-effective solutions. The requirements and departmental accountability were not changed. The Treasury Board also partially funded the Canadian Standards Association standard to ensure that lessons learned were incorporated into the standard and that it reflected the latest technological improvements.

### **Creation of the New Special Measures Initiatives Program**

The first Annual Report on Employment Equity provided a brief overview of the Employment Equity Special Measures Programs that expired on March 31, 1993. It identified the need to review and adapt these programs to the realities of the 1990s so that they could make an even greater contribution to the advancement of employment equity.

The Treasury Board therefore extended the Special Measures Programs for 1993-94 to provide time to develop and implement their successor. In December 1993, it approved the creation of the new Special Measures Initiatives Program effective April 1, 1994, which was to be administered mostly by the Public Service Commission, to provide support to departments in areas critical to the success of the Employment Equity Program.

Even before the new program came into being, steps were taken to create a Job Accommodation Fund to assist persons with disabilities and to establish a special fund to launch a series of innovative pilot projects with costs being shared by the federal departments and agencies involved.

The purpose of the seven pilot projects was to test innovative approaches to employment equity and to create an organizational culture receptive to workforce diversity. More than \$800,000 was spent, with approximately \$525,000 coming from the newly-established Innovation Fund and the balance from the departments involved.

Two of the projects focused on organizational culture, while others involved students with disabilities, women in the Administrative Support category, and visible minorities in the occupational groups and levels that provide candidates for the Executive group. The results contained lessons for departments. For example, it was found that the technical support that employees with disabilities require can be less expensive than anticipated. In addition, direct contact between members of the designated groups and other government employees can of itself be effective in changing the attitudes and perceptions of co-workers.

The pilot projects provided federal institutions with proven means of fostering the recruitment, advancement and retention of members of the designated groups and of promoting an understanding of the value of diversity. Accordingly, the new Special Measures Initiatives Program was designed with a view to encouraging the testing of measures that hold promise for employment equity.

The elements of the new program can be grouped into the following five categories:

### **Training and development programs**

Members of the designated groups can receive additional assistance when taking part in some Public Service's professional development programs. For example, funding will be available for these employees to help them obtain an assignment while on the Career Assignment Program or Interchange Canada.

### **Employee services**

The Diversity Management Technology Centre of the Public Service Commission, which has an increased budget, will continue to lend a wide range of devices to employees with disabilities in order to make their work easier. Co-financing with departments can cover the particular needs of persons with disabilities. A variety of services will also be offered – for example, career coun-

selling and planning, and preparation for interviews – to assist members of the designated groups to progress to management positions.

### **Recruitment programs**

The Public Service Commission will continue to undertake a variety of activities throughout Canada to encourage members of the designated groups to apply for Public Service positions. Recruitment will be targeted at areas where there is a shortage of personnel and will take into account the downsizing of the Public Service.

### **Special Measures Innovation Fund**

The Special Measures Innovation Fund is open to departments and agencies for which the Treasury Board is the employer. It is used to fund new and creative initiatives including the management of diversity in the Public Service.

### **Support activities of the Treasury Board Secretariat**

As the agency responsible for the Employment Equity Program, the Treasury Board Secretariat will continue to provide strategic guidance while also carrying out some of the Special Measures Initiatives Program's activities such as providing departments with information on best practices.

### **The Aboriginal Workforce Participation Initiative**

The Department of Indian and Northern Affairs and the Treasury Board Secretariat launched the Aboriginal Workforce Participation Initiative in June 1991. The purpose of the Initiative is to implement measures and strategies to improve the employment opportunities of Aboriginal people in the public and private sectors. The Secretariat, in co-operation with the Public Service Commission, took advantage of existing programs to encourage departments and organizations to take measures to promote the recruitment, retention and development of Aboriginal employees in the Public Service.



For example, the Department of Fisheries and Oceans created a training program for Aboriginal fisheries observers developed jointly by the Department and Aboriginal groups. In 1993, 131 Aboriginal persons were recruited and trained as fisheries observers under this program.

The Department of Indian and Northern Affairs, in concert with the Department of Human Resources Development and the Department of Industry, developed partnerships with private sector employers and organizations under federal jurisdiction in order to increase the participation of Aboriginal persons in the workforce.

As part of the Initiative's outreach component, the Department of Indian and Northern Affairs, in partnership with the Department of Human Resources Development and Aboriginal communities, has developed a training and hiring program for Aboriginal employees with the Canadian Broadcasting Corporation. Through this program, 13 Aboriginal persons across Canada received one year of training as technicians, researchers and announcers. Of this number, 10 were offered permanent positions at the CBC.

The Aboriginal Workforce Participation Initiative will be reviewed in 1994-95.

## Employment Equity Plans

The *Financial Administration Act* requires the Treasury Board to prepare a plan for each department and agency that sets out employment equity goals and timetables for at least one or more fiscal year. In fact, the Board has delegated this responsibility to departments since they are in a better position to tailor the plans to their particular circumstances.

The Treasury Board Secretariat developed a directive on the preparation of the employment equity plans in July 1993. Departments and agencies are expected to develop their plans in consultation with managers, bargaining agents and internal advisory committees of designated group members. Once completed, the plans are provided to the Treasury Board Secretariat and become public documents available to all interested persons.

Through the plans, departments undertake to carry out specific activities to implement employment equity. They will report annually on their progress, and update the objectives and remedial activities set out in multi-year plans if required.

Because 1994-95 was the first year of plans under the new employment equity legislation, most departments prepared plans covering a one-year period, although a few cover two years and one is for five years. Departments invested a great deal of work in preparing the plans.

Some of the plans are particularly strategic in their approach. Supported by a workforce analysis, they propose specific activities designed to address identified problems and priorities. The plans vary on how specific they are, with larger departments tending to have more detail.

## Recruitment, promotion and retention

A number of departments intend to use the Special Measures Initiatives Program to recruit designated group members. At the same time, some departments have stated their intention to establish networks with outside organizations in order to find candidates from the designated groups. A few departments are seeking authority from the Public Service Commission to recruit directly from the outside in order to increase their representation of designated groups. Apprenticeship, internship and summer employment programs, career fairs, and advertising in ethnocultural newspapers are among the ideas for enhancing the recruitment pool. Two departments are developing best practices inventories in order to share success stories with managers and other departments.

## Training and career development

Several departments propose to establish mentorship programs for designated group members. Some are establishing bridging programs to assist designated group members in moving from support to officer categories. Many intend to provide more management training for women at the two

levels that normally produce candidates for the Executive category. Some departments have stated their intention to establish networks to support career development for their designated group members. Furthermore, many departments will set up developmental programs.

### **Supportive environment**

Most departments have undertaken on-going activities to accommodate the needs of designated group members. A few departments are examining the feasibility of day-care programs and, in one case, an elder-care program. Two departments are conducting pilot projects on alternative work patterns.

### **Communication strategies**

The communication activities of departments have included training for managers on managing diversity, employment equity information sessions for employees, awareness days, cross-cultural sessions, workshops on how to relate to persons with disabilities, and gender awareness. Many departments will publish employment equity policies, brochures, videos and newsletters. Several departments embarked on campaigns to promote the value of self-identification.

### **Consultation**

Most departments have established advisory or consultation committees composed of designated group members. In many cases, these committees were consulted when the departments were preparing their employment equity plans. Some departments consult their bargaining agent components regularly.

### **Accountability**

Several departments have integrated employment equity into their operational and work planning while others are in the process of doing so. A few departments established management contracts with their senior executives and, in this way, monitor and assess employment equity performance. In addition, departments assess the performance of their managers during the annual performance

appraisal process. Several departments have drawn up strategic frameworks to develop and implement their employment equity programs. Most departments monitor progress against their action plans. In some cases, internal audit groups assess employment equity programs during human resources management audits.

## **Facilitating the Exchange of Information**

One of the challenges in implementing employment equity is to increase managers' awareness of the importance of employment equity in human resources management. The following publications were issued with that in mind.

- In the fall of 1993, the Treasury Board Secretariat published a brochure entitled "Access for All", together with a guide on "How to Provide Alternative Formats". These publications provide practical advice on how to produce, market and distribute government publications in alternative formats. They have been widely circulated throughout the Public Service and the public and private sectors.
- The Consultation Group on Persons with Disabilities conducted a survey of exemplary practices in eight large public and private organizations across Canada. Its report, which is entitled "Effective Practices in the Employment of Persons with Disabilities" and will be published in the spring of 1994, will contain case studies of the experiences of these organizations in hiring persons with disabilities.
- The Treasury Board Secretariat initiated the development of two separate manuals with practical tips to address the concerns of managers employing persons with psychiatric and developmental disabilities respectively and to respond to the employment-related needs of these employees. The manuals will provide information on managing and accommodating persons with these disabilities, list experts in the field, and offer suggestions for sensitivity and awareness training.



- The report "More than the Numbers: Case Studies on Best Practices in the Employment of Women" was published in May 1993. Commissioned by the Consultation Group on Employment Equity for Women, it describes eight of the best practices currently in place in a range of organizations across Canada.
- A guide for managers on retaining Aboriginal employees in the Public Service is nearing completion.
- The Official Languages and Employment Equity Branch of the Treasury Board Secretariat reviewed its information needs and developed the specifications for a revised Employment Equity Information System. The purpose is to ensure that data used for planning, monitoring and reporting of the program was as accurate and accessible as possible. The identification phase for the Employment Equity Information System was completed in 1993-94, with implementation scheduled to be completed in 1995.

## Consultation Activities

Over the years, various consultation groups on employment equity established by the Treasury Board have made valuable contributions to policy development. Many of their recommendations, such as those on recruitment, access to training and career progression, have been implemented.

The following consultation groups continued to provide advice during 1993-94:

The President of the Treasury Board's External Advisory Committee on Employment Equity, which has members drawn from the four designated groups, gives advice directly to the President. Among the matters considered in 1993-94 was the question of the redesign of the Special Measures Programs.

Four internal employment equity consultation groups were established in 1991 to advise the Secretary of the Treasury Board. Their members are experienced Public Service employees from

across Canada who have demonstrated an understanding of the issues. The groups have produced valuable reports on obstacles to employment equity and offered advice on best practices.

In 1993 the Consultation Group on Employment Equity for Persons with Disabilities presented the highlights of a report on "Effective Practices in the Employment of Persons with Disabilities", which contained practical advice to managers and supervisors on employing persons with disabilities.

The Consultation Group on Employment Equity for Women undertook a review of the barriers identified in *Beneath the Veneer*, the 1990 Report of the Task Force on Barriers to the Advancement of Women in the Public Service. To determine which barriers continue to impede the progress of women the Consultation Group will conduct a series of focus groups and individual interviews with Public Service employees at the executive and executive-entry levels. A literature review will examine developments in workplaces in Canada and the United States. The Consultation Group will also test its conclusions and recommendations with a range of employees at various levels before publishing its report, which is expected in early 1995.

The Visible Minority Consultation Group on Employment Equity conducted six fora, in Halifax, Calgary, Vancouver, Toronto, Ottawa and Montreal during the summer and fall of 1993. Sponsored by the Treasury Board, these fora brought Public Service employees in a visible minority together for the first time to discuss their experiences and their own role and responsibilities in determining their future in the Public Service. The fora also provided an opportunity for the Visible Minority Consultation Group to report back on the recommendations in its report, *Distortions in the Mirror*. The workshops identified six general areas of concern that, if acted upon by management, would improve the representation and career advancement of persons in a visible minority. The concerns were accountability, gender and racial sensitivity (the double disadvantage of being a woman and a person in a visible minority), career development, mentoring, communications and client services.



The Aboriginal Consultation Group continued to play an active role in implementing measures to promote the recruitment, retention and development of Aboriginal employees in the Public Service. The Group's recommendations are being taken into account in preparing a guide for managers on the retention of Aboriginal employees in the Public Service.

The Employment Equity Council was established in June 1990 as a follow-up to the Task Force on Barriers to Women. Chaired by the Secretary of the Treasury Board, it has a membership of 18 deputy ministers representing departments and agencies with important employment equity programs or policy interests. The Council provides strategic direction in setting the corporate objectives for employment equity and leads the change process by piloting employment equity initiatives and acting as a sounding board for new ideas. Issues addressed by the Council during the year included restructuring the Special Measures Programs and preparing a framework for advancing employment equity in the Public Service and directives for departmental employment equity plans. During the year, the four consultation groups presented their reports and case studies on best practices to the Council.

An Assistant Deputy Ministers' Committee on Employment Equity was established in August 1993 to support the Employment Equity Council. The Committee has 10 members drawn mostly from departments not represented on the Council in order to broaden the base of Public Service senior managers who are directly concerned with the Employment Equity Program. Among the issues that the Committee addressed were initiatives to enhance the representation of Aboriginal people and persons with disabilities and departmental progress on employment equity plans and programs.

The Interdepartmental Committee on Employment Equity is composed of departmental coordinators and central agency specialists. It provides a forum for sharing information and regular consultation on all components of the program. The employment equity co-ordinators have played an important role in implementing a number of development programs, such as diversity in leadership. This program, administered by the Canadian Centre for Management Development, is aimed at ensuring that members of the designated groups have the qualifications required to be considered for the Executive group.

Members of the Interdepartmental Committee have attended training sessions organized by the Public Service Commission's Personnel Psychology Centre to ensure equity in the evaluation of all candidates for positions (e.g., evaluation of persons with disabilities, equity in standardized screening tests, evaluation of candidates from various cultures). Because the Commission did not have enough resources to train everybody who works in the evaluation field, it has asked Committee members to help with the training in their respective departments.

## Employment Equity Awards

The Treasury Board honours departments and agencies for significant measures that advance employment equity and meet their numerical targets. The awards are presented annually during a ceremony honouring excellence in the Public Service.

In 1993-94, four departments received awards for their achievements.

The Department of Justice received an award for progress in employing Aboriginal peoples. The Aboriginal Summer Student Program offers promising young university students summer employment over the course of their three-year studies, followed by articling opportunities and then junior legal officer positions in the Department. Other projects provide up to

20 three-year law school scholarships and 15 scholarships for pre-law orientation programs. Financial support for bar admission courses and graduate studies in law is also available. Furthermore, the department's successful recruitment and retention strategies resulted in an increase in the representation of Aboriginal peoples from 1.6% to 2.2%.

Public Works and Government Services Canada also received an award for significant progress in employing of Aboriginal peoples through a variety of strategies. For example, the Department pursued a strategy of recruiting, developing and retraining Aboriginal employees through a campaign to become the "Employer of Choice" in the Public Service.

The Canadian Centre for Management Development won an award for its contribution to the advancement of employment opportunities for visible minorities. Responding to a recommendation of the Employment Equity Consultation Group, the Centre developed a training program for members of visible minorities to enhance their skills and experience, thereby making it easier for them to progress to management positions. Fifteen employees, representing 10 minority groups, obtained the knowledge and experience needed to advance their careers.

Environment Canada received an Employment Equity Award in recognition of its contribution to the employment of persons with disabilities. The Department launched a pilot project in 1993 which resulted in the hiring of 30 students with disabilities for the summer. Parks Canada, then part of Environment Canada, played a significant role in the unprecedented success of this project.

## Self-Identification

Self-identification, which is the backbone of the Employment Equity Program, depends on the willingness of employees to identify themselves as being in a designated group. Self-identification is based on the principle that employees are in the best position to know whether or not they belong to a designated group. Information on gender is, however, derived from other administrative systems and does not depend on self-identification.

Self-identification provides information essential to determining progress in implementing the Employment Equity Program. Accordingly, over the past fiscal year, departments have continued their efforts to encourage self-identification and to address the reluctance of some individuals to self-identify. The redesign of the self-identification questionnaire was begun in consultation with departments, persons in the designated groups and other interested organizations.



## Chapter II

# The Departmental Experience

In keeping with the spirit of the *Framework for Advancing Employment Equity in the Public Service of the 1990s* issued by the Employment Equity Council in 1993, the focus for managers in implementing employment equity has moved “beyond the numbers” – which nonetheless remain important – to incorporating the principles of employment equity and managing diversity into management culture and practices. Some examples of the approaches taken by departments and agencies in 1993-94 follow.

### Partnerships

Departments and agencies are increasingly endorsing partnerships within and outside government. Although partnerships are fairly new to employment equity, they have been shown to be a cost-effective method of achieving better results.

- One challenge that the new Department of Canadian Heritage faced was the need to ensure that its designated group employees adapted to the restructuring that had taken place. The department set up advisory committees composed of members of the four designated groups that made recommendations to senior management about retaining these employees.
- The Department of National Defence has encouraged partnerships of civilian employees and military personnel to stimulate communication, participation and innovation. One of the themes of partnership, “Diversity is recognized and welcomed: employees are treated with dignity and respect,” was also considered a management principle and is to be found throughout the departmental employment equity plan. Closer relationships between the military and civilian personnel have led to joint programming in many areas, including managing diversity and changing corporate culture.
- In the Department of Transport, the Specific Needs Advisory Committee sponsored an inter-departmental workshop on improving accessibility and training and development for employees with disabilities. The workshop was such a

success that it was decided to continue the partnership role with advisory committees in other departments. It is now a regular event with participating departments taking turns as host.

- The former Department of Supply and Services took the lead in organizing a career symposium for Aboriginal students. With the participation of over 65 federal departments and agencies, this two-day event attracted more than 3,000 Aboriginal students from a 350-kilometre radius of the National Capital Region. Various activities were designed to encourage Aboriginal students to stay in school, consider careers in the Public Service and orient their studies to future growth fields. A similar but expanded symposium is being planned for November 1995.
- Departments and agencies consulted with union representatives on the implementation of employment equity plans. For example, senior Department of National Defence officials met regularly, both in the regions and at headquarters, with union representatives to discuss issues related to employment equity.

### Outreach activities

Departments and agencies continued to maintain close contact with external organizations, such as educational institutions and Aboriginal communities, in order to attract candidates among qualified designated group members and to seek support for employment equity initiatives.

- The Department of National Defence increased its contacts with Aboriginal communities. In locations where many Aboriginal people lived close to military bases, civilians personnel offices had already established outreach programs with Friendship Centres and Aboriginal organizations. In addition, National Defence began to promote an outreach program on a national basis.
- Correctional Service Canada has developed close ties with Aboriginal communities. For example, representatives of the Aboriginal com-



munities were invited to participate in planning the opening of the facility for native women in Maple Creek, Saskatchewan. These representatives have participated in decision-making relating to the facility and been members of boards in competitions open to the public.

- Revenue Canada continued to implement its three-year strategy for increasing the representation of Aboriginal peoples. The strategy is based on an outreach program that focuses on working with Aboriginal communities throughout the country with a view to recruiting new employees. It also includes a summer employment program for high school students, an integration and support program and a communications strategy.

### **Building awareness and understanding**

As the workforce becomes more diversified, it is increasingly important for Public Service managers and employees to recognize the nature of this diversity. Departments and agencies have strongly supported initiatives designed to foster more and better awareness of diversity.

Through valuing and managing diversity, the Public Service will be able to take full advantage of the distinctive contribution that employees can make based on their culture, ethnic origin, gender, mother-tongue and values. Employment equity is the first step in taking full advantage of diversity; the management of diversity is essential to good human resources management.

Publications have helped employees and managers understand the issue of diversity and the challenge of implementing employment equity. Some departments have used electronic networks to reach the widest possible audiences.

In addition to traditional in-house seminars and workshops, a number of departments provided special training sessions. For example, since the summer of 1993 about 700 employees of the Department of Fisheries and Oceans have taken cross-cultural training that involved visits to

various Indian reserves across Canada. These awareness sessions have strengthened the relationship between Aboriginal communities and the department.

From an awareness of diversity comes an interest in learning more about how to manage it. With the support of the Canadian Centre for Management Development and Training and Development Canada and through departmental in-house courses, managers have received information on how to respond to the needs of a diverse workforce.

In addition, departments and agencies have developed support mechanisms to equip managers with tools to manage diversity. Many departments have developed or revised policies and procedures on, for example, how to conduct bias-free interviews.

### **Recruitment**

The Public Service continued to recruit members of designated groups in all regions of Canada, although to a lesser extent than before because of the downsizing of the Public Service. Departments and agencies were encouraged to take advantage of this special recruitment which provides temporary training positions.

Summer employment programs continued to provide students in the designated groups with work experience in the federal government. In 1993, the Department of National Defence recruited 33 Aboriginal students who had previously worked with the department under its Headstart summer program for students.

### **Promotion and career development**

Efforts have been made to ensure that designated group members receive an equitable share of developmental opportunities such as on-the-job training and secondments.

Various departments participated in the Executive Development Program of the Canadian Centre for Management Development which provided training and assignments to visible minority employees to help prepare them for future opportunities in the Executive group.

The Treasury Board Secretariat organized two conferences on career planning for its administrative staff and junior officers. Speakers from both the public and private sectors discussed career strategies and tools for managing a career in the 1990s, including alternative work patterns and ways to balance work and family life. In addition, the Treasury Board Secretariat provided development opportunities for over 22 management trainees who were members of designated groups.

Various departments have established mentoring programs to help designated group employees develop their professional competence. For example, Correctional Service Canada designed a pilot mentoring program to help all employees, including designated group members, to develop leadership skills.

### **Accommodation and accessibility**

Departments have taken steps, in accordance with Treasury Board policy, to ensure that their workplaces are free of barriers to persons with disabilities.

The Department of National Defence has undertaken a five-year building accessibility program to upgrade 415 buildings. The Department informed all employees about building accessibility through an article in the internal newsletter. In addition, the Department adapted accommodation to meet special needs where it was reasonable to do so.

The initiatives that departments have taken to make it easier to integrate persons with disabilities into the workplace included technical aids, alternative communications formats such as large print and attendant care for persons with severe disabilities. The Treasury Board Secretariat published a guide to help departments to provide

alternative formats and was developing studies on managing persons with psychiatric and developmental disabilities.

### **Flexible work arrangements**

With Treasury Board encouragement, departments increasingly supported flexible work arrangements. Brochures and videos were developed to make employees aware of the benefits of telework and to help managers to adapt to this new concept. Other initiatives to support a flexible work environment included on-site day-care centres, compressed work weeks and flexible hours.

### **Exit Interviews**

Generally speaking, when they leave their departments, all employees are reluctant to provide information that could be viewed as criticism, but that could, for example, help management to better understand the impediments to employment equity. To address this issue, a number of departments sought to identify ways to improve their exit interview process. For example, Correctional Service Canada reviewed its guidelines on the Exit Interview Program with a view to helping managers understand the reasons why some designated group members left the organization. After reviewing its internal interview system, the Treasury Board Secretariat is studying further the reasons why members of designated groups choose not to respond to questions on employment equity.

### **Accountability**

The employment equity plans of some departments assign specific responsibilities for employment equity goals. In some instances, the plans incorporate this responsibility into the management contracts of assistant deputy ministers, directors general and other managers responsible for implementing the Employment Equity Program.

For example, at Revenue Canada, the deputy ministers of Taxation and of Customs and Excise share responsibility for progress on employment equity with the members of their management

committees. Responsibility has also been assigned to all levels of management, including line managers, for preparing the annual employment equity plan and reporting on the results. The heads of each region and branch have appointed co-ordinators who play a key role in promoting and managing the program.

In another department, members of its management committee receive a quarterly national report on employment equity activities and results.

Increasingly deputy ministers and other senior managers encourage members of designated groups to provide advice on managing their departmental employment equity programs. In Canadian Heritage, for example, the assistant deputy minister who was instrumental in setting up advisory committees met with employees in each of the designated groups so that they could express their concerns and expectations to senior management about the restructuring of the department. She encouraged these employees to establish networks and offered them the use of the department's transition bulletin to disseminate information on their groups.



## Chapter III

### The Numbers



The data in this report covers the fiscal year from April 1, 1993 to March 31, 1994. More information on the statistical base of this second annual report appears in the technical notes. The following comments are highlights of the information in the statistical section.

Caution should be exercised in making comparisons with the data of previous years. The population base of this report differs from previous years. The definition of an employee was modified in June 1993 as a result of an amendment to the *Financial Administration Act*. Employees are now defined to include all those appointed to term positions of three months or more whereas it had previously been six months or more.

Table 1 shows the representation levels of the designated groups in the Public Service of Canada as of March 31, 1994: 47.0% for women, 2.0% for Aboriginal peoples, 2.9% for persons with disabilities and 3.8% for persons in a visible minority. These levels remained fairly stable compared with the previous fiscal year, taking into account the change in population base to include persons with terms of employment of between three and six months from whom self-identification information has not yet been systematically collected (see the Technical notes section).

Table 1 also provides work force availability estimates for the federal Public Service. These estimates are based on information obtained from the 1991 Census of Canada and the post-census Health and Activity Limitation Survey.

Table 2 shows the representation of persons in the Public Service by gender. This information gives an indication of what some analysts refer to as persons who may be "doubly disadvantaged". Within this context, 57.4% of Aboriginal peoples, 42.8% of persons with disabilities, and 45.4% of persons in a visible minority group are "doubly disadvantaged" since these are women who are also in a minority designated group. As well, some 3.0% of Aboriginal peoples and visible minorities may be considered "doubly disadvantaged" by also having a disability.

Men outnumber women in the Public Service on the whole as well as among persons with disabilities (57.2% male) and persons in a visible minority (54.6% male). Of Aboriginal employees, 42.6% are men.

Most persons in all four designated groups are indeterminate or "permanent" employees: women, 84.0%; Aboriginal peoples, 86.7%; persons with disabilities, 90.8%; and visible minorities, 89.8%. Nonetheless, two-thirds of the 26,066 term employees in the federal Public Service are in the designated groups and most are women.

Table 3 shows that in March 1994 women accounted for 18.3% of the Executive group, up from the March 1993 figure of 17.6% despite a reduction of 6.7% in the population of this category. Representation levels for women have also increased slightly in the other occupational categories in the Public Service, except for the Operational Category in which they remained at their March 1993 level of 13.4%.

With respect to the other designated groups in the Executive group, representation essentially remained stable between March 1993 and March 1994. For the other occupational categories, there were only slight variations from the March 1993 levels for these three designated groups.

Nearly three-quarters of the women in the Public Service are less than 45 years of age compared with only 58% of men (Table 4). Similarly in the Executive group, almost half the women are younger than 45 while only one-fifth of men are in that age group. Just under three-quarters of Aboriginal women employees are younger than 45. By contrast, persons with disabilities and visible minorities tend to be older, with only 56% and 55% respectively being younger than 45.

When viewed against the backdrop of measures to remove barriers and to increase training and development for the designated groups, the favorable age ratios augur well for the promotional opportunities that will be created by employees who retire.

Table 5 reveals that representation within departments and agencies continues to vary widely. Among those with more than 300 employees, the Royal Canadian Mounted Police (civilian staff) again had the highest overall representation level for women (82.6%) followed by Multiculturalism and Citizenship Canada with 74.0%. The Department of Transport, with its relatively high proportion of non-traditional occupations for women, had less than a quarter of its workforce made up of women. Of the 40 departments with more than 300 employees, 12 were more than 60% female.

Among all departments and agencies with 300 or more employees, the Department of Indian Affairs and Northern Development has, as might be expected, the highest proportion of Aboriginal peoples (17.8%). Of the other departments, Department of National Health and Welfare had the greatest percentage (4.6%). The Department of Employment and Immigration had the largest number of Aboriginal employees (713). Four departments, Employment and Immigration, Indian Affairs and Northern Development, National Defence, and National Health and Welfare accounted for nearly 50% of the Aboriginal employees in the Public Service.

The Department of Employment and Immigration had almost 1,500 employees with disabilities, just under one quarter of the total number in the Public Service. Persons with disabilities represented 5.9% of the employee population in this department, down from 6.2% in March 1993 and now second in representational share to the Royal Canadian Mounted Police (civilian staff) with 6.1%.

The five largest departments, National Defence, National Revenue (Taxation), Employment and Immigration, Transport, and National Revenue (Customs and Excise) accounted for nearly 50% of employees in a visible minority in the Public Service. Among the other departments, representation levels for this designated group were highest in the Immigration and Refugee Board and Multiculturalism and Citizenship Canada, both at nearly 13%. Persons in a visible minority were most numerous at the Department of National

Revenue (Taxation, 1163 and Customs and Excise, 847) accounting for a representation of almost 5% of this restructured department.

Table 6 shows that, although more than two-thirds of Public Service employees work outside the National Capital Region, the National Capital Region had the largest absolute number. At 52.2% Prince Edward Island has the highest percentage of women employees, compared with 50.5% in the National Capital Region and 50.2% in Manitoba. By contrast, because of the overwhelming predominance of men in the Foreign Service group, almost three-quarters of employees outside Canada are men.

For Aboriginal employees, the Northwest Territories (17.3%) and Yukon (9.6%) have the highest representational levels compared with 5.2% in Saskatchewan and only 1.5% in the National Capital Region. Less than 1% of employees outside Canada and in the province of Quebec, excluding the National Capital Region are Aboriginal peoples.

For persons with disabilities, the highest representation levels are in Prince Edward Island (4%) followed by Nova Scotia and Manitoba (3.4%) and the National Capital Region (3.1%). In the Yukon and outside Canada, 1.3% of employees are persons with disabilities.

Persons in a visible minority comprise 6.7% of all Public Service employees in British Columbia, almost three percentage points higher than in the National Capital Region which is also lower than Alberta with 4.7%. Persons in a visible minority comprise less than 1% of Public Service employees in Newfoundland, Prince Edward Island, New Brunswick and the Yukon.

Excluding employees in the National Capital Region, the province of Ontario has the largest number of employees in all four designated groups, followed by Quebec for women and persons with disabilities and British Columbia for Aboriginal peoples and persons in a visible minority.



Table 7 shows that 10% of all women in the Public Service earn \$50,000 or more compared with 32% of all men. For Aboriginal employees and persons with disabilities, the proportions earning \$50,000 or more are at 12% and 17% respectively. At 28% the proportion for members of visible minorities is much higher, due in part to their representation in the Scientific and Professional Category where salaries tend to be higher than in the other non-management groups.

Tables 8 to 10 show the number of people hired, that is, additions to the Public Service payroll, between April 1, 1993 and March 31, 1994 (see the Technical notes section in the Appendix). As the *Financial Administration Act* requires, the information on hirings is presented by designated group, occupational category and type of employment. Data are also provided by region of work. Some two-thirds of these 13,738 hirings were persons in the designated groups.

Tables 11 to 13 provide information on promotions, indicating that more than half (54.5%) of the employees who were promoted in 1993-94 were women, a percentage greater than their internal representation of 47%. For Aboriginal peoples (2.2% share of promotions versus internal availability of 2.0%) and visible minorities (3.9 versus 3.8%), the share of promotions slightly exceeded the representation of these employees in the Public Service workforce. The persons with disabilities group was the only one where promotions (2.7%) did not quite reach the internal availability of 2.9%.

Please note that during the 1993-94 fiscal year about 9,000 persons who were originally hired as term employees of less than three months were appointed as indeterminate employees or term employees of three months or more. Of these, more than two-thirds were persons in the designated groups.

Indeterminate employees (86%) received the bulk of promotions. Nonetheless, almost 10% of the 26,066 term employees were promoted in the 1993-94 fiscal year.

The final three tables (14 to 16) present information on separations. Persons in the designated groups accounted for approximately 62% of all separations. Of these, 58% were by women. The number of separations from the Public Service as a whole has increased by almost one-third over the 1992-93 fiscal year. While this increase was also reflected in the number of separations for all designated groups, it is equally important to note that the percentage share of the total has declined for Aboriginal peoples, persons with disabilities, and visible minorities (from the previous year's figure of 2.9% to 2.5% for Aboriginal peoples, and from 3.1% in the remaining two cases to 2.5% and 2.8% respectively). It should also be noted that separations include the conclusion of a term or specified period appointment. The separation of women increased from 53.6% of the total in 1992-93 to 58.1% during the 1993-94 fiscal year.

## Targets

Numerical targets have been an integral part of the Employment Equity Program in the federal Public Service since 1985. In 1991, the Treasury Board introduced a system of flow-based targets for recruitment, promotion and separation activity for three years. In the fall of 1993, these targets were extended by one year, so that they now conclude in March 1995.

Targets, which apply to each designated group, were calculated for most departments and agencies except the very smallest where recruitments, promotions and separations were negligible.

Recruitment targets are calculated to represent the proportion of new employees who ideally should be persons in the designated groups, all other things being equal. With the reduction in recruitment activity, especially for indeterminate positions, departments had difficulty meeting recruitment targets.

Promotion targets are based on internal availability – that is, the proportion of persons in the Public Service who are in the designated groups and who constitute a pool from which qualified employees could be drawn for promotion to the

relevant occupational groups. These targets function as an indicator of the extent to which the share of promotions of persons in the designated groups reflects their presence in the federal Public Service.

Separation “targets” are based on the notion that persons in the designated groups should not leave the Public Service at higher rates than other employees, all things being equal. This type of target is not fixed but adjusts to annual changes in departure rates. It has generally been viewed as a monitoring tool to identify situations where particular factors may have a bearing on the retention rates of designated group members. It should be noted, however, that reasons for separation are often beyond the control of managers. These reasons include retirement, resignation and the end of a specified period of employment.

Unlike recruitment and promotion targets which are shares of the total figures on recruitment and promotion, separation targets are rates calculated to indicate separations of each designated group as a percentage of their respective populations.





## Conclusion

The representation of the employment equity designated groups in the Public Service – as measured by the numbers – remained relatively stable during 1993-94, except for women where it increased close to a percentage point. The effects of downsizing and restructuring were felt in both hirings and promotions for these groups and all others.

Progress during 1993-94 was considerable in all the other aspects of the program, which are ultimately essential to increasing the numbers. Amendments to the *Financial Administration Act* and the *Public Service Employment Act* relating to employment equity were promulgated in June 1993. Though the obligations remained largely the same as those in the previous Treasury Board policy, the existence of a legislated base gave an added impetus to the implementation of the program.

During the summer 1993, the Employment Equity Council issued its *Framework for Advancing Employment Equity in the Public Service of the 1990s* to underscore the importance of employment equity in human resources management. In addition, the Treasury Board reviewed the Special Measures Programs with the result that it approved a much revised approach, the Special Measures Initiatives Program. Furthermore, under the guidance of the Treasury Board, departments began to prepare employment equity plans that would take effect on April 1, 1994. Departmental planning proceeded, of course, from the basis of the considerable number of initiatives that they had taken to advance employment equity. Among these initiatives was the question of making managers and employees more sensitive to the diversity of Canadian society. Without a general acceptance of this diversity, the achievement of all employment equity objectives will be impossible.

During 1994-95, the Treasury Board's first employment equity priority will be to collaborate with other interested departments on the proposed strengthening of the *Employment Equity Act* for consideration by Parliament. Other priorities of the Board will be the analysis of the departmental employment equity plans and the implementation of the new Special Measures Initiatives Program.

The Treasury Board will also undertake an evaluation of its policy on the Provision of Services for Persons with Disabilities and conduct a study of the process of exit interviews with a view to determining the factors that contribute to the departure of members of the designated groups from the Public Service. Many other initiatives will be undertaken, including the production of a video to dispel myths about employment equity, and the development of a course for employment equity practitioners and for managers.

**Appendix**

**Statistics**

## Technical notes

This appendix presents statistical profiles of the designated groups in the federal Public Service as of March 31, 1994. It includes summary data on women, Aboriginal peoples, persons in a visible minority and persons with disabilities, as well as statistics on hirings, promotions and separations of persons in these groups.

## The Public Service

The Treasury Board of Canada is the employer for the population comprising the Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I. As of March 31, 1994 the Public Service had 231,400 employees as follows:

Indeterminate, terms 3 months or more, and seasonal	224,640
Terms less than 3 months	6,094
Casual employees	666
<b>Total</b>	<b>231,400</b>

## Report coverage

In this report, information is presented on indeterminate employees, term employees of three months or more and seasonal employees. Because of the short duration of their employment and the continual turnover of other types of employees, no information is reported on them. In the previous annual report on employment equity in the federal Public Service, coverage was restricted to indeterminate and term employees of six months and over.

As required under the *Financial Administration Act*, this second annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 1993 and ending March 31, 1994. The previous report covered the period beginning April 1, 1992 and ending March 31, 1993.

## Names of departments and agencies

Under the Public Service Staff Relations Act, Schedule I, Part I, the federal Public Service comprises some 80 departments, agencies and commissions. In this report, these organizations are identified as they were constituted at the beginning of the 1993-94 fiscal year, i.e., before the series of reorganizations and restructuring of departments announced during 1993-94. For the most part, the legislation to authorize these changes had not been passed by the end of 1993-94 and many of the reorganized departments had yet to change their internal administrative and reporting structures.

## Employee population and full-time equivalents

The statistical summaries in this report provide information on the number of employees on strength as of March 31, 1994, the end of the 1993-94 fiscal year. This number does not correspond to the measure of human resource usage known as full-time equivalents (for example, two part-time employees each working half the regularly scheduled weekly hours of work is a full-time equivalent). Full-time equivalents are not addressed within the context of employment equity information.

## Term employees (specified period of employment)

Effective June 1993, the definition of employee was modified to include persons hired for a fixed duration of at least three months. Before this modification resulting from an amendment to the *Financial Administration Act*, a term employee for reporting purposes was an employee hired for six months or more. Because of this change, the total Public Service as of March 31, 1994 included some 6,000 employees hired for terms of between three and six months who would not have been included in the 1993 population counts. As self-identification information on the latter employees has not been systematically maintained, their inclusion in



the employee population totals has contributed to a small undercount in designated group representation. This situation will be rectified.

## Data on persons in the designated groups

The source of data in the statistical appendix is the Incumbent File which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer, in accordance with the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I. Data on the Incumbent File is derived monthly from the pay system of Public Works and Government Services Canada (before reorganization, Supply and Services Canada). Movements into and out of the Public Service are identified from the Mobility File, a subset of the Incumbent File. Promotions data is obtained from the Appointments File that the Public Service Commission administers.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification, the process by which persons voluntarily identify themselves as being in an employment equity group. Sources of this data include:

- a 1985 Survey of Public Service Employees conducted by the Treasury Board Secretariat;
- information provided to the Treasury Board Secretariat by departments each quarter (departments submit forms completed during surveys or collected from employees joining the department or availing themselves of other opportunities to self-identify);
- self-identification questionnaires sent directly to the Treasury Board Secretariat by individual employees; and
- the Appointment Information Management System and the Management Resource Information System, both administered by the Public Service Commission.

Despite the number and variety of ways in which to obtain self-identification information, the completeness and accuracy of employment equity data

for the federal Public Service depend on the opportunity, willingness and cooperation of employees to self-identify.

## Particular terms used in this report

“Hirings” refers to the number of employees (i.e., indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) added to the Public Service payroll during the fiscal year that the report covers.

“Promotions” refers to the number of appointments of employees to positions at higher maximum levels of pay, either within the same occupational group or sub-group or in another group or sub-group during the fiscal year covered by the report.

“Separations” refers to the number of employees (i.e., indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) removed from the Public Service payroll during the fiscal year that the report covers. Separations include persons who retired, resigned, or whose specified period of employment in the Public Service ended. Persons on leave without pay are excluded from the population counts derived from the pay-driven Incumbent File; however, they are included as separations when they leave the Public Service.

“Indeterminate employees” refers to persons appointed to the Public Service for an unspecified duration.

“Seasonal employees” refers to persons who are appointed to work cyclically for a season or portion of each year.

“Workforce availability” refers to the distribution of persons in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For the purposes of the federal Public Service, workforce availability is based only on those occupations in the Canadian workforce which correspond to the occupational groups in the Public Service.





## List of Tables

**Table 1**

Representation of the designated groups in the Public Service by type of employment

**Table 2**

Historical representation of the designated groups by type of employment and gender in the Public Service (as of March 31, 1994)

**Table 3**

Distribution of Public Service employees by designated group showing occupational category and occupational group (as of March 31, 1994)

**Table 4**

Distribution of Public Service employees by designated group showing occupational category and age (as of March 31, 1994)

**Table 5**

Distribution of Public Service employees by designated group showing departments and agencies (as of March 31, 1994)

**Table 6**

Distribution of Public Service employees by designated group and region of work (as of March 31, 1994)

**Table 7**

Distribution of Public Service employees by designated group and salary band (as of March 31, 1994)

**Table 8**

Hirings into the Public Service by designated group and region of work (from April 1, 1993 to March 31, 1994)

**Table 9**

Hirings into the Public Service by designated group and occupational category (from April 1, 1993 to March 31, 1994)

**Table 10**

Hirings into the Public Service by designated group and type of employment (from April 1, 1993 to March 31, 1994)

**Table 11**

Promotions within the Public Service by designated group and region of work (from April 1, 1993 to March 31, 1994)

**Table 12**

Promotions within the Public Service by designated group and occupational category (from April 1, 1993 to March 31, 1994)

**Table 13**

Promotions within the Public Service by designated group and type of employment (from April 1, 1993 to March 31, 1994)

**Table 14**

Separations from the Public Service by designated group and region of work (from April 1, 1993 to March 31, 1994)

**Table 15**

Separations from the Public Service by designated group and occupational category (from April 1, 1993 to March 31, 1994)

**Table 16**

Separations from the Public Service by designated group and type of employment (from April 1, 1993 to March 31, 1994)



**Table 1**

**Representation of the Designated Groups in the Public Service  
by Type of Employment**

(PSSRA I - I, Indeterminate, Terms 3 Months and Over, and Seasonal Employees)

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation									
As of March 31, 1994	224,640	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8
As of March 31, 1993	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability									
1991 Census			47.3		2.6		4.8		9.0
1986 Census			43.4		1.8		4.5		5.9

Note The data in this and other tables in this report cover employees defined for employment equity purposes in the *Financial Administration Act*. Data for March 1994 are for indeterminate employees, seasonal employees, and employees hired for terms of 3 months and over. March 1993 data cover only indeterminate employees and terms of 6 months or more (see also Technical Notes).

**Table 2**

**Historical Representation of the Designated Groups by Type of Employment and Gender in the Public Service**

*(PSSRA I - I, Indeterminate, Terms 3 Months and Over, and Seasonal Employees)*

As of March 31, 1994

	All Employees			Gender			Indeterminate			Type of Employment Term ≥ 3 Months			Seasonal		
	#	%	Gender	#	%	Gender	#	%	Gender	#	%	Gender	#	%	Gender
Public Service															
Total	224,640		100.0	197,149		100.0	26,066		100.0	1,426		100.0			
Women	105,621	47.0		88,683	45.0		16,501	63.3		437	30.6				
Men	119,019	53.0		108,466	55.0		9,565	36.7		989	69.4				
Aboriginal Peoples															
Total	4,492	2.0	100.0	3,893	2.0	100.0	542	2.1	100.0	57	4.0	100.0			
Women	2,578	2.4	57.4	2,197	2.5	56.4	370	2.2	68.3	11	2.5	19.3			
Men	1,914	1.6	42.6	1,696	1.6	43.6	172	1.8	31.7	46	4.7	80.7			
Persons with Disabilities															
Total	6,623	2.9	100.0	6,017	3.1	100.0	584	2.2	100.0	22	1.5	100.0			
Women	2,837	2.7	42.8	2,523	2.8	41.9	309	1.9	52.9	5	1.1	22.7			
Men	3,786	3.2	57.2	3,494	3.2	58.1	275	2.9	47.1	17	1.7	77.3			
Persons in a Visible Minority															
Total	8,566	3.8	100.0	7,690	3.9	100.0	870	3.3	100.0	6	0.4	100.0			
Women	3,889	3.7	45.4	3,389	3.8	44.1	497	3.0	57.1	3	0.7	50.0			
Men	4,677	3.9	54.6	4,301	4.0	55.9	373	3.9	42.9	3	0.3	50.0			

Note: Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Other percentages are of the Public Service total for all employees, women and men respectively. Thus women in a visible minority are 3.7% of all women in the federal Public Service.



**Table 3****Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Occupational Group**

As of March 31, 1994

Occupational Category and Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive										
EX	3,875	18.3	708	18.3	44	1.1	77	2.0	88	2.3
GX	3	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	3,878	18.3	708	18.3	44	1.1	77	2.0	88	2.3
Scientific and Professional										
AC	3	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AG	288	7.7	77	26.7	1	0.3	2	0.7	11	3.8
AR	313	57	18.2	6	1.9	3	1.0	30	9.6	
AU	5,165	1,156	22.4	24	0.5	67	1.3	658	12.7	
BI	1,287	404	31.4	11	0.9	8	0.6	63	4.9	
CH	508	151	29.7	0	0.0	12	2.4	66	13.0	
DE	12	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
DS	544	48	8.8	1	0.2	6	1.1	25	4.6	
ED	1,252	645	51.5	98	7.8	34	2.7	58	4.6	
EN	2,977	227	7.6	16	0.5	80	2.7	341	11.5	
ES	2,889	883	30.6	30	1.0	65	2.2	229	7.9	
FO	177	15	8.5	1	0.6	3	1.7	6	3.4	
HE	33	33	100.0	1	3.0	0	0.0	0	0.0	
HR	283	103	36.4	5	1.8	6	2.1	1	0.4	
LA	1,394	601	43.1	22	1.6	29	2.1	37	2.7	
LS	502	364	72.5	4	0.8	13	2.6	36	7.2	
MA	248	87	35.1	0	0.0	5	2.0	35	14.1	
MD	263	61	23.2	4	1.5	5	1.9	28	10.6	
MT	596	68	11.4	1	0.2	6	1.0	19	3.2	
NU	1,564	1,361	87.0	74	4.7	19	1.2	58	3.7	
OP	38	34	89.5	0	0.0	0	0.0	1	2.6	
PC	1,421	354	24.9	12	0.8	22	1.5	67	4.7	

**Table 3 (Cont'd)**

**Distribution of Public Service Employees by Designated Group  
Showing Occupational Category and Occupational Group**

As of March 31, 1993

Occupational Category and Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
PH Pharmacy	39	41.0	16	41.0	0	0.0	0	0.0	3	7.7
PS Psychology	178	42.7	76	42.7	0	0.0	7	3.9	9	5.1
SE Scientific Research	2,198	10.9	240	10.9	6	0.3	48	2.2	247	11.2
SG Scientific Regulation	605	33.9	205	33.9	5	0.8	16	2.6	56	9.3
SW Social Work	54	42.6	23	42.6	5	9.3	1	1.9	1	1.9
UT University Teaching	219	6.8	15	6.8	0	0.0	2	0.9	19	8.7
VM Veterinary Medicine	548	19.3	106	19.3	1	0.2	13	2.4	27	4.9
<b>Total</b>	<b>25,598</b>	<b>28.9</b>	<b>7,410</b>	<b>28.9</b>	<b>328</b>	<b>1.3</b>	<b>472</b>	<b>1.8</b>	<b>2,131</b>	<b>8.3</b>
<b>Administrative and Foreign Services</b>										
AS Administrative Services	15,581	58.4	9,094	58.4	294	1.9	492	3.2	398	2.6
CO Commerce	2,216	25.4	562	25.4	39	1.8	49	2.2	87	3.9
CS Computer Systems Administration	6,927	26.6	1,840	26.6	64	0.9	197	2.8	498	7.2
FI Financial Administration	2,785	37.4	1,042	37.4	49	1.8	81	2.9	217	7.8
FS Foreign Service	1,143	25.2	288	25.2	5	0.4	17	1.5	48	4.2
IS Information Services	1,620	60.6	981	60.6	13	0.8	42	2.6	24	1.5
MM/AT Management/Administration Trainee	271	52.0	141	52.0	7	2.6	6	2.2	25	9.2
OM Organization and Methods	512	40.6	208	40.6	10	2.0	25	4.9	10	2.0
PE Personnel Administration	3,240	63.7	2,063	63.7	112	3.5	165	5.1	89	2.7
PG Purchasing and Supply	2,497	41.9	1,047	41.9	36	1.4	72	2.9	80	3.2
PM Program Administration	34,644	49.1	17,007	49.1	804	2.3	1,245	3.6	1,268	3.7
TR Translation	889	57.0	507	57.0	1	0.1	34	3.8	17	1.9
WP Welfare Programs	1,748	42.2	738	42.2	81	4.6	57	3.3	46	2.6
<b>Total</b>	<b>74,073</b>	<b>47.9</b>	<b>35,518</b>	<b>47.9</b>	<b>1,515</b>	<b>2.0</b>	<b>2,482</b>	<b>3.4</b>	<b>2,807</b>	<b>3.8</b>

## Technical

AI	Air Traffic Control	2,409	147	6.1	6	0.2	13	0.5	12	0.5
AO	Aircraft Operations	607	37	6.1	2	0.3	7	1.2	6	1.0
DD	Drafting and Illustration	965	220	22.8	7	0.7	45	4.7	37	3.8
EG	Engineering and Scientific Support	7,404	1,511	20.4	88	1.2	170	2.3	211	2.8
EL	Electronics	2,717	71	2.6	21	0.8	37	1.4	62	2.3
EU	Educational Support	12	8	66.7	7	58.3	0	0.0	0	0.0
GT	General Technical	3,248	788	24.3	67	2.1	52	1.6	39	1.2
PI	Primary Products Inspection	2,327	313	13.5	30	1.3	48	2.1	48	2.1
PY	Photography	52	8	15.4	0	0.0	0	0.0	1	1.9
RO	Radio Operations	1,365	171	12.5	17	1.2	18	1.3	9	0.7
SI	Social Science Support	2,547	1,462	57.4	31	1.2	53	2.1	110	4.3
SO	Ship's Officer	1,146	49	4.3	7	0.6	8	0.7	11	1.0
TI	Technical Inspection	1,476	70	4.7	13	0.9	43	2.9	56	3.8

## Total

		26,275	4,855	18.5	296	1.1	494	1.9	602	2.3
--	--	--------	-------	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

## Administrative Support

CM	Communications	355	95	26.8	5	1.4	7	2.0	9	2.5
CR	Clerical and Regulatory	50,148	40,924	81.6	1,307	2.6	2,063	4.1	1,914	3.8
DA	Data Processing	2,861	2,195	76.7	23	0.8	78	2.7	140	4.9
OE	Office Equipment Operation	221	125	56.6	2	0.9	29	13.1	6	2.7
ST	Secretarial, Stenographic, Typing	9,697	9,565	98.6	158	1.6	219	2.3	355	3.7

## Total

		63,282	52,904	83.6	1,495	2.4	2,396	3.8	2,424	3.8
--	--	--------	--------	------	-------	-----	-------	-----	-------	-----

## Operational

CX	Correctional Services	4,448	681	15.3	168	3.8	48	1.1	92	2.1
FR	Firefighters	1,151	25	2.2	43	3.7	5	0.4	5	0.4
GL	General Labour and Trades	12,063	371	3.1	287	2.4	277	2.3	127	1.1
GS	General Services	7,345	2,428	33.1	175	2.4	270	3.7	168	2.3
HP	Heat, Power, Stationary Plant Operation	1,236	22	1.8	23	1.9	46	3.7	40	3.2
HS	Hospital Services	945	500	52.9	84	8.9	13	1.4	32	3.4
LI	Lightkeepers	140	2	1.4	0	0.0	3	2.1	0	0.0
PR	Printing Operations	170	83	48.8	1	0.6	5	2.9	5	2.9
SC	Ship's Crew	1,736	73	4.2	20	1.2	12	0.7	22	1.3
SR	Ship Repair	2,300	41	1.8	13	0.6	23	1.0	23	1.0

## Total

		31,534	4,226	13.4	814	2.6	702	2.2	514	1.6
--	--	--------	-------	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

## Total Public Service

		224,640	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8
--	--	---------	---------	------	-------	-----	-------	-----	-------	-----

Table 4

# Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Age

As of March 31, 1994

Occupational Category	Age	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	30-34	21	38.1	8	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	35-39	159	44.0	70	1.3	2	1.3	2	1.3	3	1.9
	40-44	750	31.6	237	1.7	13	1.9	14	1.9	13	1.7
	45-49	1,278	19.0	243	0.9	12	2.2	28	2.2	26	2.0
	50-54	1,086	10.3	112	1.2	13	1.7	18	1.7	23	2.1
	55-59	455	6.6	30	0.7	3	2.4	11	2.4	12	2.6
	60-64	118	6.8	8	0.8	1	2.5	3	2.5	10	8.5
	65-69	10	0.0	0	0.0	0	10.0	1	10.0	1	10.0
	70+	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Total	3,878	18.3	708	1.1	44	2.0	77	2.0	88	2.3
Scientific and Professional	20-24	186	55.9	104	1.6	3	0.0	0	0.0	9	4.8
	25-29	1,910	50.1	957	2.5	48	0.5	10	0.5	124	6.5
	30-34	3,419	41.4	1,414	1.2	40	0.9	30	0.9	182	5.3
	35-39	4,447	34.7	1,543	1.2	54	1.7	77	1.7	255	5.7
	40-44	4,997	27.9	1,393	1.3	65	1.7	84	1.7	335	6.7
	45-49	4,737	21.3	1,010	1.0	46	2.3	107	2.3	411	8.7
	50-54	3,157	18.7	590	1.3	41	2.8	88	2.8	377	11.9
	55-59	1,775	14.5	257	1.5	27	2.3	41	2.3	275	15.5
	60-64	757	15.9	120	0.3	2	3.0	23	3.0	130	17.2
	65-69	176	10.8	19	1.1	2	4.0	7	4.0	30	17.0
	70+	37	8.1	3	0.0	0	13.5	5	13.5	3	8.1
	Total	25,598	28.9	7,410	1.3	328	1.8	472	1.8	2,131	8.3

Administrative and  
Foreign Service

16-19	3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
20-24	1,026	521	50.8	29	2.8	6	0.6	45	4.4
25-29	6,158	3,039	49.4	174	2.8	87	1.4	387	6.3
30-34	10,560	5,849	55.4	264	2.5	242	2.3	446	4.2
35-39	14,242	8,047	56.5	308	2.2	396	2.8	440	3.1
40-44	16,902	8,503	50.3	315	1.9	624	3.7	472	2.8
45-49	13,242	5,486	41.4	242	1.8	548	4.1	432	3.3
50-54	7,310	2,660	36.4	127	1.7	350	4.8	345	4.7
55-59	3,176	1,022	32.2	37	1.2	148	4.7	171	5.4
60-64	1,202	315	26.2	16	1.3	75	6.2	53	4.4
65-69	217	62	28.6	2	0.9	6	2.8	16	7.4
70+	35	12	34.3	1	2.9	0	0.0	0	0.0

Total

	74,073	35,518	47.9	1,515	2.0	2,482	3.4	2,807	3.8
--	--------	--------	------	-------	-----	-------	-----	-------	-----

Technical

16-19	9	3	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
20-24	427	131	30.7	7	1.6	1	0.2	8	1.9
25-29	2,161	714	33.0	40	1.9	17	0.8	58	2.7
30-34	3,723	1,047	28.1	58	1.6	37	1.0	71	1.9
35-39	4,521	1,058	23.4	51	1.1	72	1.6	84	1.9
40-44	5,174	956	18.5	60	1.2	103	2.0	86	1.7
45-49	4,620	482	10.4	37	0.8	102	2.2	94	2.0
50-54	3,219	275	8.5	28	0.9	85	2.6	100	3.1
55-59	1,652	135	8.2	11	0.7	49	3.0	58	3.5
60-64	635	45	7.1	2	0.3	26	4.1	36	5.7
65-69	112	7	6.3	2	1.8	2	1.8	5	4.5
70+	22	2	9.1	0	0.0	0	0.0	2	9.1

Total

	26,275	4,855	18.5	296	1.1	494	1.9	602	2.3
--	--------	-------	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Administrative Support

16-19	42	28	66.7	1	2.4	0	0.0	1	2.4
20-24	2,611	2,024	77.5	77	2.9	30	1.1	72	2.8
25-29	7,318	5,808	79.4	233	3.2	181	2.5	259	3.5
30-34	10,643	8,944	84.0	302	2.8	371	3.5	349	3.3
35-39	12,600	10,702	84.9	310	2.5	481	3.8	355	2.8
40-44	11,352	9,521	83.9	254	2.2	477	4.2	454	4.0
45-49	8,582	7,305	85.1	169	2.0	366	4.3	438	5.1
50-54	5,397	4,591	85.1	97	1.8	252	4.7	268	5.0
55-59	3,205	2,735	85.3	40	1.2	145	4.5	163	5.1
60-64	1,248	1,015	81.3	11	0.9	75	6.0	53	4.2
65-69	238	194	81.5	1	0.4	15	6.3	11	4.6
70+	46	37	80.4	0	0.0	3	6.5	1	2.2

Total

	63,282	52,904	83.6	1,495	2.4	2,396	3.8	2,424	3.8
--	--------	--------	------	-------	-----	-------	-----	-------	-----



**Table 4 (Cont'd)****Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Age**

As of March 31, 1994

Occupational Category	Age	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
			#	%	#	%	#	%	#	%
Operational	16-19	13	4	30.8	1	7.7	0	0.0	0	0.0
	20-24	514	128	24.9	28	5.4	5	1.0	8	1.6
	25-29	2,016	396	19.6	75	3.7	22	1.1	46	2.3
	30-34	4,190	703	16.8	142	3.4	55	1.3	60	1.4
	35-39	5,823	711	12.2	142	2.4	108	1.9	71	1.2
	40-44	5,824	636	10.9	140	2.4	114	2.0	93	1.6
	45-49	4,849	612	12.6	102	2.1	130	2.7	88	1.8
	50-54	3,864	488	12.6	86	2.2	109	2.8	60	1.6
	55-59	2,882	359	12.5	73	2.5	94	3.3	63	2.2
	60-64	1,328	157	11.8	20	1.5	54	4.1	22	1.7
	65-69	191	27	14.1	4	2.1	8	4.2	3	1.6
	70+	40	5	12.5	1	2.5	3	7.5	0	0.0
Total		31,534	4,226	13.4	814	2.6	702	2.2	514	1.6
Public Service	16-19	67	37	55.2	2	3.0	0	0.0	1	1.5
	20-24	4,764	2,908	61.0	144	3.0	42	0.9	142	3.0
	25-29	19,563	10,914	55.8	570	2.9	317	1.6	874	4.5
	30-34	32,556	17,965	55.2	806	2.5	735	2.3	1,108	3.4
	35-39	41,792	22,131	53.0	867	2.1	1,136	2.7	1,208	2.9
	40-44	44,999	21,246	47.2	847	1.9	1,416	3.1	1,453	3.2
	45-49	37,308	15,138	40.6	608	1.6	1,281	3.4	1,489	4.0
	50-54	24,033	8,716	36.3	392	1.6	902	3.8	1,173	4.9
	55-59	13,145	4,538	34.5	191	1.5	488	3.7	742	5.6
	60-64	5,288	1,660	31.4	52	1.0	256	4.8	304	5.7
	65-69	944	309	32.7	11	1.2	39	4.1	66	7.0
	70+	181	59	32.6	2	1.1	11	6.1	6	3.3
Total Public Service		224,640	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8

**Table 5**

**Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Departments and Agencies**

As of March 31, 1994

Department	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
National Defence	30,417		10,453	34.4	469	1.5	817	2.7	697	2.3
National Revenue (Taxation)	26,595		15,267	57.4	190	0.7	470	1.8	1,163	4.4
Employment and Immigration	25,504		17,108	67.1	713	2.8	1,494	5.9	1,008	4.0
Transport Canada	18,639		4,530	24.3	246	1.3	347	1.9	479	2.6
National Revenue (Customs and Excise)	14,412		7,019	48.7	214	1.5	398	2.8	847	5.9
Correctional Service of Canada	10,769		3,638	33.8	285	2.6	220	2.0	245	2.3
Agriculture Canada	9,476		3,445	36.4	82	0.9	185	2.0	319	3.4
Environment Canada	9,471		3,154	33.3	202	2.1	144	1.5	255	2.7
National Health and Welfare	9,022		5,982	66.3	411	4.6	252	2.8	441	4.9
Supply and Services Canada	7,105		3,904	54.9	86	1.2	182	2.6	305	4.3
Public Works	6,943		2,194	31.6	148	2.1	380	5.5	416	6.0
Fisheries and Oceans	5,644		1,691	30.0	80	1.4	141	2.5	197	3.5
Statistics Canada	4,566		2,252	49.3	37	0.8	118	2.6	281	6.2
Energy, Mines and Resources	3,948		1,407	35.6	45	1.1	120	3.0	196	5.0
External Affairs	3,843		1,707	44.4	50	1.3	82	2.1	129	3.4
Royal Canadian Mounted Police (civilian staff)	3,448		2,848	82.6	112	3.2	210	6.1	120	3.5
Indian Affairs and Northern Development	3,363		1,907	56.7	597	17.8	85	2.5	182	5.4
Veterans Affairs	3,238		2,063	63.7	65	2.0	122	3.8	130	4.0
Communications	2,391		1,070	44.8	25	1.0	56	2.3	130	5.4
Justice	2,380		1,449	60.9	46	1.9	53	2.2	84	3.5
Consumer and Corporate Affairs	2,241		1,046	46.7	37	1.7	84	3.7	89	4.0
Secretary of State of Canada	2,117		1,419	67.0	45	2.1	117	5.5	64	3.0
Industry, Science and Technology	1,869		897	48.0	37	2.0	40	2.1	60	3.2
Public Service Commission	1,831		1,183	64.6	59	3.2	93	5.1	84	4.6
Department of Forests	1,380		435	31.5	12	0.9	30	2.2	58	4.2
Canadian International Development Agency	1,250		651	52.1	10	0.8	25	2.0	54	4.3

**Table 5 (Cont'd)****Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Departments and Agencies**

As of March 31, 1994

Department	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Finance	884	436	49.3	8	0.9	17	1.9	35	4.0
Labour	880	481	54.7	20	2.3	27	3.1	37	4.2
Immigration and Refugee Board	843	540	64.1	12	1.4	17	2.0	107	12.7
National Archives of Canada	812	383	47.2	14	1.7	26	3.2	14	1.7
Canadian Grain Commission	699	204	29.2	8	1.1	19	2.7	14	2.0
Prairie Farm Rehabilitation Administration	693	183	26.4	3	0.4	6	0.9	4	0.6
Multiculturalism and Citizenship	681	504	74.0	18	2.6	33	4.8	86	12.6
Treasury Board (Secretariat)	590	308	52.2	4	0.7	16	2.7	18	3.1
Privy Council Office	528	323	61.2	14	2.7	15	2.8	8	1.5
National Library of Canada	518	359	69.3	9	1.7	19	3.7	28	5.4
National Transportation Agency	455	246	54.1	8	1.8	19	4.2	11	2.4
Registry of the Federal Court of Canada	442	278	62.9	6	1.4	6	1.4	24	5.4
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	417	233	55.9	2	0.5	14	3.4	12	2.9
Atlantic Canada Opportunities Agency	364	166	45.6	3	0.8	3	0.8	1	0.3
Department of the Solicitor General	295	168	56.9	11	3.7	13	4.4	6	2.0
National Parole Board	295	228	77.3	6	2.0	12	4.1	4	1.4
Canadian Transportation Accident Investigation Safety Board	293	107	36.5	4	1.4	7	2.4	9	3.1
Western Economic Diversification	288	149	51.7	6	2.1	6	2.1	14	4.9
Canadian Space Agency	286	102	35.7	0	0.0	1	0.3	12	4.2
Federal Office of Regional Development - Quebec	259	132	51.0	1	0.4	2	0.8	6	2.3
Office of the Chief Electoral Officer	217	126	58.1	2	0.9	3	1.4	6	2.8
Canadian Human Rights Commission	213	138	64.8	7	3.3	14	6.6	18	8.5
Office of the Commissioner of Official Languages	162	89	54.9	5	3.1	6	3.7	6	3.7
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	152	96	63.2	2	1.3	8	5.3	3	2.0
Office of the Comptroller General of Canada	137	66	48.2	1	0.7	2	1.5	9	6.6

Registry of the Tax Court of Canada	131	88	67.2	3	2.3	4	3.1	3	2.3
Bureau of Pensions Advocates	126	98	77.8	3	2.4	5	4.0	7	5.6
Office of the Governor General's Secretary	122	74	60.7	1	0.8	7	5.7	2	1.6
Canadian Centre for Management Development	105	78	74.3	2	1.9	3	2.9	0	0.0
Investment Canada	104	54	51.9	3	2.9	5	4.8	8	7.7
Emergency Preparedness Canada	94	41	43.6	1	1.1	3	3.2	0	0.0
Canada Labour Relations Board	92	64	69.6	1	1.1	3	3.3	3	3.3
Canadian International Trade Tribunal	84	44	52.4	0	0.0	1	1.2	2	2.4
Offices of the Information and Privacy Commissioners	83	42	50.6	0	0.0	6	7.2	1	1.2
Canadian Dairy Commission	61	30	49.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Office of the Coordinator Status of Women	49	46	93.9	1	2.0	2	4.1	5	10.2
International Joint Commission	40	19	47.5	0	0.0	0	0.0	1	2.5
Office of the Director of Veterans Land Act	36	23	63.9	0	0.0	2	5.6	0	0.0
Patented Medicine Prices Review Board	35	21	60.0	0	0.0	0	0.0	4	11.4
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	33	17	51.5	0	0.0	1	3.0	0	0.0
Canadian Pension Commission	31	27	87.1	0	0.0	1	3.2	1	3.2
Veterans Appeal Board	31	26	83.9	0	0.0	2	6.5	1	3.2
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	26	15	57.7	0	0.0	1	3.8	0	0.0
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	21	11	52.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Federal-Provincial Relations Office	20								
National Farm Product Council	20	11	55.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Hazardous Materials Information Review Commission	13	5	38.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Registry of the Competition Tribunal	11	7	63.6	0	0.0	1	9.1	0	0.0
Canadian Secretariat	9	4	44.4	0	0.0	0	0.0	2	22.2
Civil Aviation Tribunal	6	5	83.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Procurement Review Board	6	4	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Copyright Board	5	2	40.0	0	0.0	0	0.0	1	20.0
Law Reform Commission of Canada	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>224,640</b>	<b>105,620</b>	<b>47.0</b>	<b>4,492</b>	<b>2.0</b>	<b>6,623</b>	<b>2.9</b>	<b>8,566</b>	<b>3.8</b>

**Table 6****Distribution of Public Service Employees  
by Designated Group and Region of Work**

As of March 31, 1994

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	6,053	2,229	36.8	186	3.1	135	2.2	25	0.4
Prince Edward Island	2,424	1,271	52.4	28	1.2	98	4.0	18	0.7
Nova Scotia	12,976	4,300	33.1	135	1.0	444	3.4	414	3.2
New Brunswick	7,572	3,315	43.8	96	1.3	226	3.0	56	0.7
Quebec (less NCR*)	31,570	14,861	47.1	289	0.9	707	2.2	392	1.2
NCR* (Quebec part)	17,758	9,320	52.5	384	2.2	635	3.6	700	3.9
NCR* (Ontario part)	54,410	27,159	49.9	695	1.3	1,629	3.0	2,167	4.0
Ontario (less NCR*)	38,065	18,514	48.6	745	2.0	1,141	3.0	2,328	6.1
Manitoba	10,191	5,114	50.2	459	4.5	344	3.4	230	2.3
Saskatchewan	5,841	2,775	47.5	302	5.2	187	3.2	110	1.9
Alberta	13,365	6,194	46.3	444	3.3	417	3.1	626	4.7
British Columbia	21,673	9,565	44.1	508	2.3	617	2.8	1,449	6.7
Yukon	685	331	48.3	66	9.6	9	1.3	6	0.9
Northwest Territories	837	343	41.0	145	17.3	18	2.2	18	2.2
Outside Canada	1,220	329	27.0	10	0.8	16	1.3	27	2.2
<b>Total</b>	<b>224,640</b>	<b>105,620</b>	<b>47.0</b>	<b>4,492</b>	<b>2.0</b>	<b>6,623</b>	<b>2.9</b>	<b>8,566</b>	<b>3.8</b>

\*National Capital Region



Table 7

# Distribution of Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

As of March 31, 1994

Salary Band	All Employees		Women		Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Persons in a Visible Minority		
	#	CUM %	#	%	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %
=< 19,999	342	0.2	208	60.8	4	1.2	0.1	16	4.7	0.2	5	1.5	0.1
20,000 - 24,999	16,377	7.4	12,242	74.8	382	2.3	8.6	710	4.3	11.0	497	3.0	5.9
25,000 - 29,999	47,431	28.6	33,790	71.2	1,250	2.6	36.4	1,717	3.6	36.9	1,752	3.7	26.3
30,000 - 34,999	29,603	41.7	15,882	53.6	648	2.2	50.8	703	2.4	47.5	961	3.2	37.5
35,000 - 39,999	31,263	55.7	13,598	43.5	728	2.3	67.1	742	2.4	58.7	1,006	3.2	49.3
40,000 - 44,999	32,061	69.9	12,857	40.1	619	1.9	80.8	1,027	3.2	74.2	1,222	3.8	63.5
45,000 - 49,999	19,095	78.4	6,732	35.3	332	1.7	88.2	552	2.9	82.5	719	3.8	71.9
50,000 - 54,999	11,817	83.7	3,416	28.9	171	1.4	92.0	286	2.4	86.9	504	4.3	77.8
55,000 - 59,999	11,228	88.7	2,477	22.1	125	1.1	94.8	284	2.5	91.2	624	5.6	85.1
60,000 - 64,999	7,272	91.9	1,698	23.3	82	1.1	96.6	190	2.6	94.0	363	5.0	89.3
65,000 - 69,999	6,474	94.8	1,171	18.1	62	1.0	98.0	140	2.2	96.1	372	5.7	93.7
70,000 - 74,999	5,698	97.3	731	12.8	45	0.8	99.0	117	2.1	97.9	227	4.0	96.3
75,000 - 79,999	1,673	98.1	237	14.2	9	0.5	99.2	42	2.5	98.5	100	6.0	97.5
80,000 - 84,999	2,004	99.0	229	11.4	20	1.0	99.7	57	2.8	99.4	136	6.8	99.1
85,000 - 89,999	491	99.2	102	20.8	3	0.6	99.8	11	2.2	99.6	27	5.5	99.4
90,000 - 94,999	881	99.6	119	13.5	6	0.7	99.9	15	1.7	99.8	36	4.1	99.8
95,000 - 99,999	166	99.7	35	21.1	4	2.4	100.0	2	1.2	99.8	5	3.0	99.9
100,000 +	764	100.0	97	12.7	2	0.3	100.0	12	1.5	100.0	10	1.3	100.0
Total	224,640	100.0	105,621	47.0	4,492	2.0	100.0	6,623	2.9	100.0	8,566	3.8	100.0

Note: Cumulative percentages (CUM) are the percentages of the overall totals (columns) for the Public Service, as well as for each of the designated groups. Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

**Table 8**

# **Hirings into the Public Service by Designated Group and Region of Work**

April 1, 1993 to March 31, 1994

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	514	73.3	377	1.0	5	1.0	5	1.0	1	0.2
Prince Edward Island	533	62.7	334	0.6	3	3.4	18	3.4	1	0.2
Nova Scotia	559	48.1	269	2.1	12	1.4	8	1.4	17	3.0
New Brunswick	271	57.6	156	2.6	7	3.0	8	3.0	4	1.5
Quebec (less NCR*)	2,161	73.4	1,587	0.6	13	1.4	31	1.4	21	1.0
NCR* (Quebec part)	633	52.9	335	2.8	18	2.1	13	2.1	34	5.4
Ontario (less NCR*)	2,081	59.6	1,240	1.1	22	1.8	38	1.8	68	3.3
NCR* (Ontario part)	3,030	58.9	1,786	1.6	48	1.6	49	1.6	114	3.8
Manitoba	1,048	74.8	784	2.8	29	1.5	16	1.5	13	1.2
Saskatchewan	366	55.5	203	4.9	18	1.4	5	1.4	4	1.1
Alberta	733	53.3	391	5.7	42	1.8	13	1.8	23	3.1
British Columbia	1,670	60.5	1,010	2.0	34	1.3	22	1.3	63	3.8
Yukon	65	58.5	38	7.7	5	1.5	1	1.5	0	0.0
Northwest Territories	73	58.9	43	24.7	18	0.0	0	0.0	4	5.5
Outside Canada	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	13,738	62.3	8,553	2.0	274	1.7	227	1.7	367	2.7

\*National Capital Region

Note: Hirings refer to employees who were added to the Public Service payroll between April 1, 1993 and March 31, 1994 (see also Technical Notes section). Percentages are a designated group's share of the total for each region.

**Table 9****Hirings into the Public Service  
by Designated Group and Occupational Category**

April 1, 1993 to March 31, 1994

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Executive Group	51	13	25.5	2	3.9	0	0.0	0	0.0
Scientific and Professional	1,427	742	52.0	29	2.0	6	0.4	54	3.8
Administrative and Foreign Service	2,279	998	43.8	52	2.3	42	1.8	120	5.3
Technical	829	301	36.3	19	2.3	13	1.6	15	1.8
Administrative Support	7,426	6,137	82.6	134	1.8	146	2.0	147	2.0
Operational	1,726	362	21.0	38	2.2	20	1.2	31	1.8
Total	13,738	8,553	62.3	274	2.0	227	1.7	367	2.7

Note: Hirings refer to employees who were added to the Public Service payroll between April 1, 1993 and March 31, 1994 (see also Technical Notes section).  
Percentages are a designated group's share of the total for each category.

**Table 10**

**Hirings into the Public Service  
by Designated Group and Type of Employment**

April 1, 1993 to March 31, 1994

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	2,705	1,272	47.0	81	3.0	51	1.9	90	3.3
Term (3 months and over)	10,931	7,240	66.2	187	1.7	176	1.6	276	2.5
Seasonal	102	41	40.2	6	5.9	0	0.0	1	1.0
Total	13,738	8,553	62.3	274	2.0	227	1.7	367	2.7

Note: Hirings refer to employees who were added to the Public Service payroll between April 1, 1993 and March 31, 1994 (see also Technical notes section).  
Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.

**Table 11**

**Promotions within the Public Service  
by Designated Group and Region of Work**

April 1, 1993 to March 31, 1994

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	496	206	41.5	19	3.8	14	2.8	3	0.6
Prince Edward Island	164	91	55.5	1	0.6	4	2.4	3	1.8
Nova Scotia	762	321	42.1	6	0.8	24	3.1	31	4.1
New Brunswick	626	324	51.8	9	1.4	23	3.7	6	1.0
Quebec (except NCR*)	1,920	1,143	59.5	22	1.1	46	2.4	22	1.1
Ontario (except NCR*)	2,639	1,382	52.4	44	1.7	77	2.9	147	5.6
NCR*	6,097	3,379	55.4	123	2.0	147	2.4	233	3.8
Manitoba	674	358	53.1	19	2.8	21	3.1	13	1.9
Saskatchewan	432	243	56.3	22	5.1	16	3.7	5	1.2
Alberta	1,136	698	61.4	45	4.0	33	2.9	45	4.0
British Columbia	1,909	1,061	55.6	51	2.7	54	2.8	157	8.2
Yukon	77	45	58.4	2	2.6	2	2.6	1	1.3
Northwest Territories	55	20	36.4	11	20.0	1	1.8	2	3.6
Outside Canada	59	17	28.8	1	1.7	0	0.0	1	1.7
Unknown	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	17,048	9,290	54.5	375	2.2	462	2.7	669	3.9

\*National Capital Region

Note: Promotions data are obtained from the Public Service Commission and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA1-1 and the *Public Service Employment Act*.  
Percentages are shares of the total in each row for each designated group (see also definition of promotions in the Technical Notes).



**Table 12****Promotions within the Public Service by Designated Group and Occupational Category**

April 1, 1993 to March 31, 1994

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Executive Group	193	55	28.5	3	1.6	3	1.6	3	1.6
Scientific and Professional	2,033	719	35.4	24	1.2	32	1.6	174	8.6
Administrative and Foreign Service	5,616	3,305	58.8	113	2.0	145	2.6	210	3.7
Technical	2,612	551	21.1	38	1.5	49	1.9	64	2.5
Administrative Support	5,281	4,481	84.9	163	3.1	205	3.9	196	3.7
Operational	1,281	157	12.3	33	2.6	28	2.2	21	1.6
Not Specified	32	22	68.8	1	3.1	0	0.0	1	3.1
<b>Total</b>	<b>17,048</b>	<b>9,290</b>	<b>54.5</b>	<b>375</b>	<b>2.2</b>	<b>462</b>	<b>2.7</b>	<b>669</b>	<b>3.9</b>

Note: Promotions data are obtained from the Public Service Commission and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA1-1 and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are a designated group's share of the total for each category (see also definition of promotions in the Technical Notes).

**Table 13**

**Promotions within the Public Service by Designated Group and Type of Employment**

April 1, 1993 to March 31, 1994

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	14,642	7,639	52.2	296	2.0	412	2.8	583	4.0
Term (3 months and over)	2,381	1,639	68.8	79	3.3	50	2.1	86	3.6
Unknown	25	12	48.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	17,048	9,290	54.5	375	2.2	462	2.7	669	3.9

Note. Promotions data are obtained from the Public Service Commission and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA1-1 and the *Public Service Employment Act*.  
Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment (see also definition of promotions in the Technical Notes).

**Table 14****Separations from the Public Service by Designated Group and Region of Work**

April 1, 1993 to March 31, 1994

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	792		353	44.6	19	2.4	4	0.5	1	0.1
Prince Edward Island	161		84	52.2	1	0.6	11	6.8	0	0.0
Nova Scotia	1,303		500	38.4	15	1.2	30	2.3	45	3.5
New Brunswick	537		258	48.0	10	1.9	18	3.4	4	0.7
Quebec (less NCR*)	4,184		2,808	67.1	36	0.9	72	1.7	31	0.7
NCR* (Quebec part)	1,249		707	56.6	43	3.4	51	4.1	52	4.2
NCR* (Ontario part)	5,341		3,060	57.3	79	1.5	176	3.3	210	3.9
Ontario (less NCR*)	4,326		2,586	59.8	87	2.0	112	2.6	157	3.6
Manitoba	1,936		1,373	70.9	66	3.4	41	2.1	42	2.2
Saskatchewan	734		357	48.6	41	5.6	18	2.5	9	1.2
Alberta	1,476		762	51.6	88	6.0	39	2.6	54	3.7
British Columbia	2,788		1,538	55.2	76	2.7	65	2.3	108	3.9
Yukon	377		300	79.6	24	6.4	2	0.5	1	0.3
Northwest Territories	179		80	44.7	44	24.6	4	2.2	5	2.8
Outside Canada	85		30	35.3	0	0	3	3.5	3	3.5
Total	25,468		14,796	58.1	629	2.5	646	2.5	722	2.8

\*National Capital Region

Note: Separations refer to employees leaving the Public Service payroll between April 1, 1993 and March 31, 1994 (see also Technical Notes section).

**Table 15**

**Separations from the Public Service by Designated Group and Occupational Category**

April 1, 1993 to March 31, 1994

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Executive Group	259	37	14.3	3	1.2	7	2.7	7	2.7
Scientific and Professional	1,643	776	47.2	59	3.6	33	2.0	92	5.6
Administrative and Foreign Service	3,669	1,620	44.2	148	4.0	171	4.7	155	4.2
Technical	2,055	564	27.4	35	1.7	47	2.3	43	2.1
Administrative Support	13,100	10,856	82.9	261	2.0	317	2.4	368	2.8
Operational	4,742	943	19.9	123	2.6	71	1.5	57	1.2
Total	25,468	14,796	58.1	629	2.5	646	2.5	722	2.8

Note: Separations refer to employees leaving the Public Service payroll between April 1, 1993 and March 31, 1994 (see also Technical Notes section)

**Table 16**

**Separations from the Public Service by Designated Group and Type of Employment**

April 1, 1993 to March 31, 1994

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	8,144	3,541	43.5	282	3.5	353	4.3	267	3.3
Term (3 months and over)	17,163	11,196	65.2	336	2.0	293	1.7	455	2.7
Seasonal	161	59	36.6	11	6.8	0	0.0	0	0.0
Total	25,468	14,796	58.1	629	2.5	646	2.5	722	2.8

Note: Separations refer to employees leaving the Public Service payroll between April 1, 1993 and March 31, 1994 (see also Technical Notes section).









# Tableau 16

## Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné et modalité d'emploi

Du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994

Modalité d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Durée indéterminée	8 144	3 541	43,5	282	3,5	353	4,3	267	3,3
Période déterminée (3 mois ou plus)	17 163	11 196	65,2	336	2,0	293	1,7	455	2,7
Saisonnier	161	59	36,6	11	6,8	0	0,0	0	0,0
Total	25 468	14 796	58,1	629	2,5	646	2,5	722	2,8

Note: Les cessations d'emploi se réfèrent aux employés ne figurant plus sur la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1993 et le 31 mars 1994  
(voir aussi les notes techniques).

## Tableau 15

### Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Groupe de la direction	259	37	14,3	3	1,2	7	2,7	7	2,7
Scientifique et professionnelle	1 643	776	47,2	59	3,6	33	2,0	92	5,6
Administration et service extérieur	3 669	1 620	44,2	148	4,0	171	4,7	155	4,2
Technique	2 055	564	27,4	35	1,7	47	2,3	43	2,1
Soutien administratif	13 100	10 856	82,9	261	2,0	317	2,4	368	2,8
Exploitation	4 742	943	19,9	123	2,6	71	1,5	57	1,2
Total	25 468	14 796	58,1	629	2,5	646	2,5	722	2,8

Note: Les cessations d'emploi se réfèrent aux employés ne figurant plus sur la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1993 et le 31 mars 1994 (voir aussi les notes techniques).



## Tableau 14

### Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné et lieu de travail

Du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%
Terre-Neuve	792	353	44,6	19	2,4	4	0,5	1	0,1
Île-du-Prince-Édouard	161	84	52,2	1	0,6	11	6,8	0	0,0
Nouvelle-Écosse	1 303	500	38,4	15	1,2	30	2,3	45	3,5
Nouveau-Brunswick	537	258	48,0	10	1,9	18	3,4	4	0,7
Québec (sauf RCN*)	4 184	2 808	67,1	36	0,9	72	1,7	31	0,7
RCN* (Québec)	1 249	707	56,6	43	3,4	51	4,1	52	4,2
RCN* (Ontario)	5 341	3 060	57,3	79	1,5	176	3,3	210	3,9
Ontario (sauf RCN*)	4 326	2 586	59,8	87	2,0	112	2,6	157	3,6
Maritoba	1 936	1 373	70,9	66	3,4	41	2,1	42	2,2
Saskatchewan	734	357	48,6	41	5,6	18	2,5	9	1,2
Alberta	1 476	762	51,6	88	6,0	39	2,6	54	3,7
Colombie-Britannique	2 788	1 538	55,2	76	2,7	65	2,3	108	3,9
Yukon	377	300	79,6	24	6,4	2	0,5	1	0,3
Territoires du Nord-Ouest	179	80	44,7	44	24,6	4	2,2	5	2,8
À l'extérieur du Canada	85	30	35,3	0	0,0	3	3,5	3	3,5
Total	25 468	14 796	58,1	629	2,5	646	2,5	722	2,8

\*Région de la Capitale nationale

Note: Les cessations d'emploi se réfèrent aux employés ne figurant plus sur la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1993 et le 31 mars 1994  
(voir aussi les notes techniques).

**Tableau 13**

**Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné, selon la modalité d'emploi**

Du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994

Modalité d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Durée indéterminée	14 642	7 639	52,2	296	2,0	412	2,8	583	4,0
Période déterminée (3 mois ou plus)	2 381	1 639	68,8	79	3,3	50	2,1	86	3,6
Non identifiée	25	12	48,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	17 048	9 290	54,5	375	2,2	462	2,7	669	3,9

Note: Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique et ne portent que sur les institutions fédérales figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTP et assujetties à la LEFP.

Les pourcentages correspondent à la proportion que représente chaque groupe désigné sur l'ensemble des employés pour chaque modalité d'emploi (voir aussi la définition de «promotions» dans les notes techniques).

## Tableau 12

### Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Groupe de la direction	193	55	28,5	3	1,6	3	1,6	3	1,6
Scientifique et professionnelle	2 033	719	35,4	24	1,2	32	1,6	174	8,6
Administration et service extérieur	5 616	3 305	58,8	113	2,0	145	2,6	210	3,7
Technique	2 612	551	21,1	38	1,5	49	1,9	64	2,5
Soutien administratif	5 281	4 481	84,9	163	3,1	205	3,9	196	3,7
Exploitation	1 281	157	12,3	33	2,6	28	2,2	21	1,6
Non-identifiée	32	22	68,8	1	3,1	0	0,0	1	3,1
Total	17 048	9 290	54,5	375	2,2	462	2,7	669	3,9

Note: Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique et ne portent que sur les institutions fédérales figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujetties à la LEFP.

Les pourcentages correspondent à la proportion que représente chaque groupe désigné sur l'ensemble des employés pour chaque catégorie (voir aussi la définition de «promotions» dans les notes techniques).

Tableau 11

# Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné et lieu de travail

Du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Terre-Neuve	496	206	41,5	19	3,8	14	2,8	3	0,6
Île-du-Prince-Édouard	164	91	55,5	1	0,6	4	2,4	3	1,8
Nouvelle-Écosse	762	321	42,1	6	0,8	24	3,1	31	4,1
Nouveau-Brunswick	626	324	51,8	9	1,4	23	3,7	6	1,0
Québec (sauf RCN*)	1 920	1 143	59,5	22	1,1	46	2,4	22	1,1
Ontario (sauf RCN*)	2 639	1 382	52,4	44	1,7	77	2,9	147	5,6
RCN*	6 097	3 379	55,4	123	2,0	147	2,4	233	3,8
Manitoba	674	358	53,1	19	2,8	21	3,1	13	1,9
Saskatchewan	432	243	56,3	22	5,1	16	3,7	5	1,2
Alberta	1 136	698	61,4	45	4,0	33	2,9	45	4,0
Colombie-Britannique	1 909	1 061	55,6	51	2,7	54	2,8	157	8,2
Yukon	77	45	58,4	2	2,6	2	2,6	1	1,3
Territoires du Nord-Ouest	55	20	36,4	11	20,0	1	1,8	2	3,6
À l'extérieur du Canada	59	17	28,8	1	1,7	0	0,0	1	1,7
Inconnu	2	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	17 048	9 290	54,5	375	2,2	462	2,7	669	3,9

\*Région de la Capitale nationale

Note: Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique et ne portent que sur les institutions fédérales figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujetties à la LEFP.

Les pourcentages correspondent à la proportion que représente chaque groupe désigné sur l'ensemble des employés (voir aussi la définition de «promotions» dans les notes techniques).

## Tableau 10

### Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné, selon la modalité d'emploi

Du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994

Modalité d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
			N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Durée indéterminée		2 705	1 272	47,0	81	3,0	51	1,9	90	3,3
Période déterminée (3 mois ou plus)		10 931	7 240	66,2	187	1,7	176	1,6	276	2,5
Saisonnier		102	41	40,2	6	5,9	0	0,0	1	1,0
Total		13 738	8 553	62,3	274	2,0	227	1,7	367	2,7

Note: Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1993 et le 31 mars 1994 (voir aussi les notes techniques). Dans chaque rangée, le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés.



# Tableau 9

## Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Groupe de la direction	51	13	25,5	2	3,9	0	0,0	0	0,0
Scientifique et professionnelle	1 427	742	52,0	29	2,0	6	0,4	54	3,8
Administration et service extérieur	2 279	998	43,8	52	2,3	42	1,8	120	5,3
Technique	829	301	36,3	19	2,3	13	1,6	15	1,8
Soutien administratif	7 426	6 137	82,6	134	1,8	146	2,0	147	2,0
Exploitation	1 726	362	21,0	38	2,2	20	1,2	31	1,8
Total	13 738	8 553	62,3	274	2,0	227	1,7	367	2,7

Note: Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1993 et le 31 mars 1994 (voir aussi les notes techniques). Dans chaque rangée, le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés

# Tableau 8

## Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné et lieu de travail

Du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	514	377	73,3	5	1,0	5	1,0	1	0,2
Île-du-Prince-Édouard	533	334	62,7	3	0,6	18	3,4	1	0,2
Nouvelle-Écosse	559	269	48,1	12	2,1	8	1,4	17	3,0
Nouveau-Brunswick	271	156	57,6	7	2,6	8	3,0	4	1,5
Québec (sauf RCN*)	2 161	1 587	73,4	13	0,6	31	1,4	21	1,0
RCN* (Québec)	633	335	52,9	18	2,8	13	2,1	34	5,4
Ontario (sauf RCN*)	2 081	1 240	59,6	22	1,1	38	1,8	68	3,3
RCN* (Ontario)	3 030	1 786	58,9	48	1,6	49	1,6	114	3,8
Manitoba	1 048	784	74,8	29	2,8	16	1,5	13	1,2
Saskatchewan	366	203	55,5	18	4,9	5	1,4	4	1,1
Alberta	733	391	53,3	42	5,7	13	1,8	23	3,1
Colombie-Britannique	1 670	1 010	60,5	34	2,0	22	1,3	63	3,8
Yukon	65	38	58,5	5	7,7	1	1,5	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	73	43	58,9	18	24,7	0	0,0	4	5,5
À l'extérieur du Canada	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	13 738	8 553	62,3	274	2,0	227	1,7	367	2,7

\*Région de la Capitale nationale

Note: Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1993 et le 31 mars 1994  
(voir aussi les notes techniques). Dans chaque rangée, le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés.

**Tableau 7**

**Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné et échelon de rémunération**

Au 31 mars 1994

Échelon de rémunération	Ensemble des employés			Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres d'une minorité visible		
	N <sup>bre</sup>	CUM %		N <sup>bre</sup>	%	CUM %	N <sup>bre</sup>	%	CUM %	N <sup>bre</sup>	%	CUM %	N <sup>bre</sup>	%	CUM %
=< 19 999	342	0,2		208	60,8	0,2	4	1,2	0,1	16	4,7	0,2	5	1,5	0,1
20 000 - 24 999	16 377	7,4		12 242	74,8	11,8	382	2,3	8,6	710	4,3	11,0	497	3,0	5,9
25 000 - 29 999	47 431	28,6		33 790	71,2	43,8	1 250	2,6	36,4	1 717	3,6	36,9	1 752	3,7	26,3
30 000 - 34 999	29 603	41,7		15 882	53,6	58,8	648	2,2	50,8	703	2,4	47,5	961	3,2	37,5
35 000 - 39 999	31 263	55,7		13 598	43,5	71,7	728	2,3	67,1	742	2,4	58,7	1 006	3,2	49,3
40 000 - 44 999	32 061	69,9		12 857	40,1	83,9	619	1,9	80,8	1 027	3,2	74,2	1 222	3,8	63,5
45 000 - 49 999	19 095	78,4		6 732	35,3	90,2	332	1,7	88,2	552	2,9	82,5	719	3,8	71,9
50 000 - 54 999	11 817	83,7		3 416	28,9	93,5	171	1,4	92,0	286	2,4	86,9	504	4,3	77,8
55 000 - 59 999	11 228	88,7		2 477	22,1	95,8	125	1,1	94,8	284	2,5	91,2	624	5,6	85,1
60 000 - 64 999	7 272	91,9		1 698	23,3	97,4	82	1,1	96,6	190	2,6	94,0	363	5,0	89,3
65 000 - 69 999	6 474	94,8		1 171	18,1	98,5	62	1,0	98,0	140	2,2	96,1	372	5,7	93,7
70 000 - 74 999	5 698	97,3		731	12,8	99,2	45	0,8	99,0	117	2,1	97,9	227	4,0	96,3
75 000 - 79 999	1 673	98,1		237	14,2	99,4	9	0,5	99,2	42	2,5	98,5	100	6,0	97,5
80 000 - 84 999	2 004	99,0		229	11,4	99,7	20	1,0	99,7	57	2,8	99,4	136	6,8	99,1
85 000 - 89 999	491	99,2		102	20,8	99,8	3	0,6	99,7	11	2,2	99,6	27	5,5	99,4
90 000 - 94 999	881	99,6		119	13,5	99,9	6	0,7	99,9	15	1,7	99,8	36	4,1	99,8
95 000 - 99 999	166	99,7		35	21,1	99,9	4	2,4	100,0	2	1,2	99,8	5	3,0	99,9
100 000 +	764	100,0		97	12,7	100,0	2	0,3	100,0	12	1,5	100,0	10	1,3	100,0
Total	224 640	100,0		105 621	47,0	100,0	4 492	2,0	100,0	6 623	2,9	100,0	8 566	3,8	100,0

Note: Les pourcentages cumulatifs (CUM) sont établis à partir du total de chaque colonne et ce, pour l'ensemble de la fonction publique et pour chacun des groupes désignés. Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération, par rapport à l'ensemble.

## Tableau 6

### Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon le lieu de travail

Au 31 mars 1994

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%
Terre-Neuve	6 053	2 229	36,8	186	3,1	135	2,2	25	0,4
Ile-du-Prince-Édouard	2 424	1 271	52,4	28	1,2	98	4,0	18	0,7
Nouvelle-Écosse	12 976	4 300	33,1	135	1,0	444	3,4	414	3,2
Nouveau-Brunswick	7 572	3 315	43,8	96	1,3	226	3,0	56	0,7
Québec (sauf RCN*)	31 570	14 861	47,1	289	0,9	707	2,2	392	1,2
RCN* (Québec)	17 758	9 320	52,5	384	2,2	635	3,6	700	3,9
RCN* (Ontario)	54 410	27 159	49,9	695	1,3	1 629	3,0	2 167	4,0
Ontario (sauf RCN*)	38 065	18 514	48,6	745	2,0	1 141	3,0	2 328	6,1
Manitoba	10 191	5 114	50,2	459	4,5	344	3,4	230	2,3
Saskatchewan	5 841	2 775	47,5	302	5,2	187	3,2	110	1,9
Alberta	13 365	6 194	46,3	444	3,3	417	3,1	626	4,7
Colombie-Britannique	21 673	9 565	44,1	508	2,3	617	2,8	1 449	6,7
Yukon	685	331	48,3	66	9,6	9	1,3	6	0,9
Territoires du Nord-Ouest	837	343	41,0	145	17,3	18	2,2	18	2,2
À l'extérieur du Canada	1 220	329	27,0	10	0,8	16	1,3	27	2,2
Total	224 640	105 620	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8

\* Région de la Capitale nationale

**Tableau 5 (suite)**

**Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon les ministères et organismes**

Au 31 mars 1994

Ministère/organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	26	15	57,7	0	0,0	1	3,8	0	0,0
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	11	52,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Bureau des relations fédérales-provinciales	20								
Conseil national de commercialisation des produits agricoles	20	11	55,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	13	5	38,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Greffé du tribunal de la concurrence	11	7	63,6	0	0,0	1	9,1	0	0,0
Secrétariat canadien	9	4	44,4	0	0,0	0	0,0	2	22,2
Tribunal de l'aviation civile	6	5	83,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission de révision des marchés publics du Canada	6	4	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit d'auteur	5	2	40,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0
Commission de révision des lois du Canada	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>224 640</b>	<b>105 620</b>	<b>47,0</b>	<b>4 492</b>	<b>2,0</b>	<b>6 623</b>	<b>2,9</b>	<b>8 566</b>	<b>3,8</b>



Bureau fédéral de développement régional – Québec	259	132	51,0	1	0,4	2	0,8	6	2,3
Bureau du directeur général des élections	217	126	58,1	2	0,9	3	1,4	6	2,8
Commission canadienne des droits de la personne	213	138	64,8	7	3,3	14	6,6	18	8,5
Commissariat aux langues officielles	162	89	54,9	5	3,1	6	3,7	6	3,7
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada	152	96	63,2	2	1,3	8	5,3	3	2,0
Bureau du contrôleur général du Canada	137	66	48,2	1	0,7	2	1,5	9	6,6
Greffier de la Cour canadienne de l'impôt	131	88	67,2	3	2,3	4	3,1	3	2,3
Bureau des services juridiques des pensions	126	98	77,8	3	2,4	5	4,0	7	5,6
Bureau du secrétaire du Gouverneur général	122	74	60,7	1	0,8	7	5,7	2	1,6
Centre canadien de gestion	105	78	74,3	2	1,9	3	2,9	0	0,0
Investissement Canada	104	54	51,9	3	2,9	5	4,8	8	7,7
Protection civile Canada	94	41	43,6	1	1,1	3	3,2	0	0,0
Conseil canadien des relations du travail	92	64	69,6	1	1,1	3	3,3	3	3,3
Tribunal canadien du commerce extérieur	84	44	52,4	0	0,0	1	1,2	2	2,4
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	83	42	50,6	0	0,0	6	7,2	1	1,2
Commission canadienne du lait	61	30	49,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Bureau de la coordonnatrice – Situation de la femme	49	46	93,9	1	2,0	2	4,1	5	10,2
Commission mixte internationale	40	19	47,5	0	0,0	0	0,0	1	2,5
Bureau du directeur des terres destinées aux anciens combattants	36	23	63,9	0	0,0	2	5,6	0	0,0
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	35	21	60,0	0	0,0	0	0,0	4	11,4
Bureau du commissaire à la magistrature fédérale	33	17	51,5	0	0,0	1	3,0	0	0,0
Commission canadienne des pensions	31	27	87,1	0	0,0	1	3,2	1	3,2
Tribunal d'appel des anciens combattants	31	26	83,9	0	0,0	2	6,5	1	3,2



**Tableau 5 (suite)**
**Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon les ministères et organismes**

Au 31 mars 1994

Ministère/organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Commission de la Fonction publique	1 831	1 183	64,6	59	3,2	93	5,1	84	4,6
Ministère des Forêts	1 380	435	31,5	12	0,9	30	2,2	58	4,2
Agence canadienne de développement international	1 250	651	52,1	10	0,8	25	2,0	54	4,3
Ministère des Finances	884	436	49,3	8	0,9	17	1,9	35	4,0
Ministère du Travail	880	481	54,7	20	2,3	27	3,1	37	4,2
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	843	540	64,1	12	1,4	17	2,0	107	12,7
Archives nationales du Canada	812	383	47,2	14	1,7	26	3,2	14	1,7
Commission canadienne des grains	699	204	29,2	8	1,1	19	2,7	14	2,0
Administration du rétablissement agricole des Prairies	693	183	26,4	3	0,4	6	0,9	4	0,6
Multiculturalisme et Citoyenneté	681	504	74,0	18	2,6	33	4,8	86	12,6
Secrétariat du Conseil du Trésor	590	308	52,2	4	0,7	16	2,7	18	3,1
Bureau du Conseil privé	528	323	61,2	14	2,7	15	2,8	8	1,5
Bibliothèque nationale du Canada	518	359	69,3	9	1,7	19	3,7	28	5,4
Office national des Transports	455	246	54,1	8	1,8	19	4,2	11	2,4
Cour fédérale du Canada	442	278	62,9	6	1,4	6	1,4	24	5,4
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	417	233	55,9	2	0,5	14	3,4	12	2,9
Agence de promotion économique du Canada Atlantique	364	166	45,6	3	0,8	3	0,8	1	0,3
Ministère du Solliciteur général	295	168	56,9	11	3,7	13	4,4	6	2,0
Commission canadienne des libérations conditionnelles	295	228	77,3	6	2,0	12	4,1	4	1,4
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	293	107	36,5	4	1,4	7	2,4	9	3,1
Diversification de l'économie de l'Ouest	288	149	51,7	6	2,1	6	2,1	14	4,9
Agence spatiale canadienne	286	102	35,7	0	0,0	1	0,3	12	4,2

## Tableau 5

### Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon les ministères et organismes

Au 31 mars 1994

Ministère/organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Défense nationale (fonctionnaires)	30 417	10 453	34,4	469	1,5	817	2,7	697	2,3
Revenu national (Impôt)	26 595	15 267	57,4	190	0,7	470	1,8	1 163	4,4
Emploi et Immigration	25 504	17 108	67,1	713	2,8	1 494	5,9	1 008	4,0
Transports Canada	18 639	4 530	24,3	246	1,3	347	1,9	479	2,6
Revenu national (Douanes et Accise)	14 412	7 019	48,7	214	1,5	398	2,8	847	5,9
Service correctionnel Canada	10 769	3 638	33,8	285	2,6	220	2,0	245	2,3
Agriculture Canada	9 476	3 445	36,4	82	0,9	185	2,0	319	3,4
Environnement Canada	9 471	3 154	33,3	202	2,1	144	1,5	255	2,7
Santé et Bien-être social Canada	9 022	5 982	66,3	411	4,6	252	2,8	441	4,9
Approvisionnement									
et Services Canada	7 105	3 904	54,9	86	1,2	182	2,6	305	4,3
Travaux publics Canada	6 943	2 194	31,6	148	2,1	380	5,5	416	6,0
Pêches et Océans	5 644	1 691	30,0	80	1,4	141	2,5	197	3,5
Statistique Canada	4 566	2 252	49,3	37	0,8	118	2,6	281	6,2
Énergie, Mines et Ressources	3 948	1 407	35,6	45	1,1	120	3,0	196	5,0
Affaires extérieures et Commerce extérieur	3 843	1 707	44,4	50	1,3	82	2,1	129	3,4
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	3 448	2 848	82,6	112	3,2	210	6,1	120	3,5
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 363	1 907	56,7	597	17,8	85	2,5	182	5,4
Ministère des Anciens combattants	3 238	2 063	63,7	65	2,0	122	3,8	130	4,0
Ministère des Communications	2 391	1 070	44,8	25	1,0	56	2,3	130	5,4
Ministère de la Justice	2 380	1 449	60,9	46	1,9	53	2,2	84	3,5
Consommation et Affaires commerciales	2 241	1 046	46,7	37	1,7	84	3,7	89	4,0
Secrétariat d'État du Canada	2 117	1 419	67,0	45	2,1	117	5,5	64	3,0
Industrie, Sciences et Technologie Canada	1 869	897	48,0	37	2,0	40	2,1	60	3,2

Tableau 4 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné,  
selon la catégorie professionnelle et l'âge

Au 31 mars 1994

Catégorie professionnelle	Âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
			N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Exploitation	16-19	13	4	30,8	1	7,7	0	0,0	0	0,0
	20-24	514	128	24,9	28	5,4	5	1,0	8	1,6
	25-29	2 016	396	19,6	75	3,7	22	1,1	46	2,3
	30-34	4 190	703	16,8	142	3,4	55	1,3	60	1,4
	35-39	5 823	711	12,2	142	2,4	108	1,9	71	1,2
	40-44	5 824	636	10,9	140	2,4	114	2,0	93	1,6
	45-49	4 849	612	12,6	102	2,1	130	2,7	88	1,8
	50-54	3 864	488	12,6	86	2,2	109	2,8	60	1,6
	55-59	2 882	359	12,5	73	2,5	94	3,3	63	2,2
	60-64	1 328	157	11,8	20	1,5	54	4,1	22	1,7
Fonction publique	65-69	191	27	14,1	4	2,1	8	4,2	3	1,6
	70+	40	5	12,5	1	2,5	3	7,5	0	0,0
Total		31 534	4 226	13,4	814	2,6	702	2,2	514	1,6
Fonction publique	16-19	67	37	55,2	2	3,0	0	0,0	1	15,0
	20-24	4 764	2,908	61,0	144	3,0	42	0,9	142	3,0
	25-29	19 563	10,914	55,8	570	2,9	317	1,6	874	4,5
	30-34	32 556	17 965	55,2	806	2,5	735	2,3	1 108	3,4
	35-39	41 792	22 131	53,0	867	2,1	1 136	2,7	1 208	2,9
	40-44	44 999	21 246	47,2	847	1,9	1 416	3,1	1 453	3,2
	45-49	37 308	15 138	40,6	608	1,6	1 281	3,4	1 489	4,0
	50-54	24 033	8 716	36,3	392	1,6	902	3,8	1 173	4,9
	55-59	13 145	4 538	34,5	191	1,5	488	3,7	742	5,6
	60-64	5 288	1 660	31,4	52	1,0	256	4,8	304	5,7
Total global	65-69	944	309	32,7	11	1,2	39	4,1	66	7,0
	70+	181	59	32,6	2	1,1	11	6,1	6	3,3
Total global		224 640	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8

# Administration et service extérieur

16-19	3	2	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
20-24	1 026	521	50,8	29	2,8	6	0,6	45	4,4
25-29	6 158	3 039	49,4	174	2,8	87	1,4	387	6,3
30-34	10 560	5 849	55,4	264	2,5	242	2,3	446	4,2
35-39	14 242	8 047	56,5	308	2,2	396	2,8	440	3,1
40-44	16 902	8 503	50,3	315	1,9	624	3,7	472	2,8
45-49	13 242	5 486	41,4	242	1,8	548	4,1	432	3,3
50-54	7 310	2 660	36,4	127	1,7	350	4,8	345	4,7
55-59	3 176	1 022	32,2	37	1,2	148	4,7	171	5,4
60-64	1 202	315	26,2	16	1,3	75	6,2	53	4,4
65-69	217	62	28,6	2	0,9	6	2,8	16	7,4
70+	35	12	34,3	1	2,9	0	0,0	0	0,0

Total

74 073

35 518

47,9

1 515

2,0

2 482

3,4

2 807

3,8

## Technique

16-19	9	3	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
20-24	427	131	3,7	7	1,6	1	0,2	8	1,9
25-29	2 161	714	33,0	40	1,9	17	0,8	58	2,7
30-34	3 723	1 047	2,1	58	1,6	37	1,0	71	1,9
35-39	4 521	1 058	23,4	51	1,1	72	1,6	84	1,9
40-44	5 174	956	18,5	60	1,2	103	2,0	86	1,7
45-49	4 620	482	10,4	37	0,8	102	2,2	94	2,0
50-54	3 219	275	8,5	28	0,9	85	2,6	100	3,1
55-59	1 652	135	8,2	11	0,7	49	3,0	58	3,5
60-64	635	45	7,1	2	0,3	26	4,1	36	5,7
65-69	112	7	6,3	2	1,8	2	1,8	5	4,5
70+	22	2	9,1	0	0,0	0	0,0	2	9,1

Total

26 275

4 855

18,5

296

1,1

494

1,9

602

2,3

## Soutien administratif

16-19	42	28	66,7	1	2,4	0	0,0	1	2,4
20-24	2 611	2 024	77,5	77	2,9	30	1,1	72	2,8
25-29	7 318	5 808	79,4	233	3,2	181	2,5	259	3,5
30-34	10 643	8 944	84,0	302	2,8	371	3,5	349	3,3
35-39	12 600	10 702	84,9	310	2,5	481	3,8	355	2,8
40-44	11 352	9 521	83,9	254	2,2	477	4,2	454	4,0
45-49	8 582	7 305	85,1	169	2,0	366	4,3	438	5,1
50-54	5 397	4 591	85,1	97	1,8	252	4,7	268	5,0
55-59	3 205	2 735	85,3	40	1,2	145	4,5	163	5,1
60-64	1 248	1 015	81,3	11	0,9	75	6,0	53	4,2
65-69	238	194	81,5	1	0,4	15	6,3	11	4,6
70+	46	37	80,4	0	0,0	3	6,5	1	2,2

Total

63 282

52 904

83,6

1 495

2,4

2 396

3,8

2 424

3,8



## Tableau 4

### Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge

Au 31 mars 1994

Catégorie professionnelle	Âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe de la direction	30-34	21	8	38,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
	35-39	159	70	44,0	2	1,3	2	1,3	3	1,9	3
	40-44	750	237	31,6	13	1,7	14	1,9	13	1,7	13
	45-49	1 278	243	19,0	12	0,9	28	2,2	26	2,0	26
	50-54	1 086	112	10,3	13	1,2	18	1,7	23	2,1	23
	55-59	455	30	6,6	3	0,7	11	2,4	12	2,6	12
	60-64	118	8	6,8	1	0,8	3	2,5	10	8,5	10
	65-69	10	0	0,0	0	0,0	1	10,0	1	10,0	1
	70+	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
	Total	3 878	708	18,3	44	1,1	77	2,0	88	2,3	88
Scientifique et professionnelle	20-24	186	104	55,9	3	1,6	0	0,0	9	4,8	9
	25-29	1 910	957	50,1	48	2,5	10	0,5	124	6,5	124
	30-34	3 419	1 414	41,4	40	1,2	30	0,9	182	5,3	182
	35-39	4 447	1 543	34,7	54	1,2	77	1,7	255	5,7	255
	40-44	4 997	1 393	27,9	65	1,3	84	1,7	335	6,7	335
	45-49	4 737	1 010	21,3	46	1,0	107	2,3	411	8,7	411
	50-54	3 157	590	18,7	41	1,3	88	2,8	377	11,9	377
	55-59	1 775	257	14,5	27	1,5	41	2,3	275	15,5	275
	60-64	757	120	15,9	2	0,3	23	3,0	130	17,2	130
	65-69	176	19	10,8	2	1,1	7	4,0	30	17,0	30
	70+	37	3	8,1	0	0,0	5	13,5	3	8,1	3
	Total	25 598	7 410	28,9	328	1,3	472	1,8	2 131	8,3	2 131

## Technique

AI	Contrôle de la circulation aérienne	2 409	147	6,1	6	0,2	13	0,5	12	0,5
AO	Navigation aérienne	607	37	6,1	2	0,3	7	1,2	6	1,0
DD	Dessin et illustration	965	220	22,8	7	0,7	45	4,7	37	3,8
EG	Soutien technologique et scientifique	7 404	1 511	20,4	88	1,2	170	2,3	211	2,8
EL	Électronique	2 717	71	2,6	21	0,8	37	1,4	62	2,3
EU	Soutien de l'enseignement	12	8	66,7	7	58,3	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	3 248	788	24,3	67	2,1	52	1,6	39	1,2
PI	Inspection des produits primaires	2 327	313	13,5	30	1,3	48	2,1	48	2,1
PY	Photographie	52	8	15,4	0	0,0	0	0,0	1	1,9
RO	Radiotélégraphie	1 365	171	12,5	17	1,2	18	1,3	9	0,7
SI	Soutien des sciences sociales	2 547	1 462	57,4	31	1,2	53	2,1	110	4,3
SO	Officiers de navire	1 146	49	4,3	7	0,6	8	0,7	11	1,0
TI	Inspection technique	1 476	70	4,7	13	0,9	43	2,9	56	3,8

Total

26 275

4 855

18,5

296

1,1

494

1,9

602

2,3

## Soutien administratif

CM	Communications	355	95	26,8	5	1,4	7	2,0	9	2,5
CR	Commis aux écritures et règlements	50 148	40 924	81,6	1 307	2,6	2 063	4,1	1 914	3,8
DA	Traitement mécanique des données	2 861	2 195	76,7	23	0,8	78	2,7	140	4,9
OE	Mécanographie	221	125	56,6	2	0,9	29	13,1	6	2,7
ST	Secrétariat, sténographie, dactylographie	9 697	9 565	98,6	158	1,6	219	2,3	355	3,7

Total

63 282

52 904

83,6

1 495

2,4

2 396

3,8

2 424

3,8

## Exploitation

CX	Services correctionnels	4 448	681	15,3	168	3,8	48	1,1	92	2,1
FR	Pompiers	1 151	25	2,2	43	3,7	5	0,4	5	0,4
GL	Manoeuvres et hommes de métier	12 063	371	3,1	287	2,4	277	2,3	127	1,1
GS	Service divers	7 345	2 428	33,1	175	2,4	270	3,7	168	2,3
HP	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	1 236	22	1,8	23	1,9	46	3,7	40	3,2
HS	Services hospitaliers	945	500	52,9	84	8,9	13	1,4	32	3,4
LI	Gardiens de phare	140	2	1,4	0	0,0	3	2,1	0	0,0
PR	Services d'imprimerie	170	83	48,8	1	0,6	5	2,9	5	2,9
SC	Équipages de navires	1 736	73	4,2	20	1,2	12	0,7	22	1,3
SR	Réparation de navires	2 300	41	1,8	13	0,6	23	1,0	23	1,0

Total

31 534

4 226

13,4

814

2,6

702

2,2

514

1,6

Total global

224 640

105 621

47,0

4 492

2,0

6 623

2,9

8 566

3,8

**Tableau 3 (suite)**

**Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel**

Au 31 mars 1994

Catégorie et groupe professionnels	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
PH Pharmacie	39	16	41,0	0	0,0	0	0,0	3	7,7
PS Psychologie	178	76	42,7	0	0,0	7	3,9	9	5,1
SE Recherche scientifique	2 198	240	10,9	6	0,3	48	2,2	247	11,2
SG Réglementation scientifique	605	205	33,9	5	0,8	16	2,6	56	9,3
SW Service social	54	23	42,6	5	9,3	1	1,9	1	1,9
UT Enseignement universitaire	219	15	6,8	0	0,0	2	0,9	19	8,7
VM Médecine vétérinaire	548	106	19,3	1	0,2	13	2,4	27	4,9
<b>Total</b>	<b>25 598</b>	<b>7 410</b>	<b>28,9</b>	<b>328</b>	<b>1,3</b>	<b>472</b>	<b>1,8</b>	<b>2 131</b>	<b>8,3</b>
<b>Administration et service extérieur</b>									
AS Services administratifs	15 581	9 094	58,4	294	1,9	492	3,2	398	2,6
CO Commerce	2 216	562	25,4	39	1,8	49	2,2	87	3,9
CS Gestion des systèmes informatiques	6 927	1 840	26,6	64	0,9	197	2,8	498	7,2
FI Gestion des finances	2 785	1 042	37,4	49	1,8	81	2,9	217	7,8
FS Service extérieur	1 143	288	25,2	5	0,4	17	1,5	48	4,2
IS Service d'information	1 620	981	60,6	13	0,8	42	2,6	24	1,5
MM/AT Stagiaire en gestion/ en administration	271	141	52,0	7	2,6	6	2,2	25	9,2
OM Organisation et méthodes	512	208	40,6	10	2,0	25	4,9	10	2,0
PE Gestion du personnel	3 240	2 063	63,7	112	3,5	165	5,1	89	2,7
PG Achat et approvisionnement	2 497	1 047	41,9	36	1,4	72	2,9	80	3,2
PM Administration des programmes	34 644	17 007	49,1	804	2,3	1 245	3,6	1 268	3,7
TR Traduction	889	507	57,0	1	0,1	34	3,8	17	1,9
WP Programmes de bien-être social	1 748	738	42,2	81	4,6	57	3,3	46	2,6
<b>Total</b>	<b>74 073</b>	<b>35 518</b>	<b>47,9</b>	<b>1 515</b>	<b>2,0</b>	<b>2 482</b>	<b>3,4</b>	<b>2 807</b>	<b>3,8</b>

## Tableau 3

### Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Au 31 mars 1994

Catégorie et groupe professionnels	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Groupe de la direction									
EX Direction	3 875	708	18,3	44	1,1	77	2,0	88	2,3
GX Niveau de la direction supérieure	3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	3 878	708	18,3	44	1,1	77	2,0	88	2,3
Scientifique et professionnelle									
AC Actariat	3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG Agriculture	288	77	26,7	1	0,3	2	0,7	11	3,8
AR Architecture et urbanisme	313	57	18,2	6	1,9	3	1,0	30	9,6
AU Vérification	5 165	1 156	22,4	24	0,5	67	1,3	658	12,7
BI Sciences biologiques	1 287	404	31,4	11	0,9	8	0,6	63	4,9
CH Chimie	508	151	29,7	0	0,0	12	2,4	66	13,0
DE Art dentaire	12	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
DS Service scientifique de la défense	544	48	8,8	1	0,2	6	1,1	25	4,6
ED Enseignement	1 252	645	51,5	98	7,8	34	2,7	58	4,6
EN Génie et arpentage	2 977	227	7,6	16	0,5	80	2,7	341	11,5
ES Économie, sociologie et statistique	2 889	883	30,6	30	1,0	65	2,2	229	7,9
FO Sciences forestières	177	15	8,5	1	0,6	3	1,7	6	3,4
HE Sciences domestiques	33	33	100,0	1	3,0	0	0,0	0	0,0
HR Recherche historique	283	103	36,4	5	1,8	6	2,1	1	0,4
LA Droit	1 394	601	43,1	22	1,6	29	2,1	37	2,7
LS Bibliothéconomie	502	364	72,5	4	0,8	13	2,6	36	7,2
MA Mathématiques	248	87	35,1	0	0,0	5	2,0	35	14,1
MD Médecine	263	61	23,2	4	1,5	5	1,9	28	10,6
MT Météorologie	596	68	11,4	1	0,2	6	1,0	19	3,2
NU Sciences infirmières	1 564	1 361	87,0	74	4,7	19	1,2	58	3,7
OP Ergothérapie et physiothérapie	38	34	89,5	0	0,0	0	0,0	1	2,6
PC Sciences physiques	1 421	354	24,9	12	0,8	22	1,5	67	4,7

Tableau 2

## Représentation des groupes désignés dans la fonction publique, selon la modalité et le sexe

(LRTFP 1-1, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)  
Au 31 mars 1994

	Ensemble des employés		Sexe	Durée indéterminée		Sexe	Modalité d'emploi Période ≥ 3 mois		Sexe	Saisonnier		Sexe
	Nbre	%		Nbre	%		Nbre	%		Nbre	%	
Fonction publique												
Total	224 640		100,0	197 149		100,0	26 066		100,0	1 426		100,0
Femmes	105 621	47,0		88 683	45,0		16 501	63,3		437	30,6	
Hommes	119 019	53,0		108 466	55,0		9 565	36,7		989	69,4	
Autochtones												
Total	4 492	2,0	100,0	3 893	2,0	100,0	542	2,1	100,0	57	4,0	100,0
Femmes	2 578	2,4	57,4	2 197	2,5	56,4	370	2,2	68,3	11	2,5	19,3
Hommes	1 914	1,6	42,6	1 696	1,6	43,6	172	1,8	31,7	46	4,7	80,7
Personnes handicapées												
Total	6 623	2,9	100,0	6 017	3,1	100,0	584	2,2	100,0	22	1,5	100,0
Femmes	2 837	2,7	42,8	2 523	2,8	41,9	309	1,9	52,9	5	1,1	22,7
Hommes	3 786	3,2	57,2	3 494	3,2	58,1	275	2,9	47,1	17	1,7	77,3
Membres d'une minorité visible												
Total	8 566	3,8	100,0	7 690	3,9	100,0	870	3,3	100,0	6	0,4	100,0
Femmes	3 889	3,7	45,4	3 389	3,8	44,1	497	3,0	57,1	3	0,7	50,0
Hommes	4 677	3,9	54,6	4 301	4,0	55,9	373	3,9	42,9	3	0,3	50,0

Note: Les colonnes ombragées indiquent le pourcentage de la représentation par sexe dans chaque groupe d'employés. Les autres pourcentages représentent le total de tous les employés, femmes et hommes, de la fonction publique. Ainsi, les femmes membres d'une minorité visible constituent 3,7% de toutes les femmes dans la fonction publique fédérale.



## Tableau 1

### Représentation des groupes désignés dans la fonction publique et disponibilité au sein de la population active

(L'RTFP 1-1, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Modalité d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%
Au 31 mars 1994	224 640	47,0	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Au 31 mars 1993	221 114	46,1	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8
Disponibilité au sein de la population active										
Recensement (1991)		47,3				2,6		4,8		9,0
Recensement (1986)		43,4				1,8		4,5		5,9

Note: Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux concernent les employés assujettis à l'équité en emploi en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Les données de mars 1994 s'appliquent aux employés pour une durée indéterminée, aux employés saisonniers et aux employés embauchés pour une durée de 3 mois et plus. Les données de mars 1993 s'appliquent uniquement aux employés pour une durée indéterminée et aux employés embauchés pour une durée de 6 mois ou plus (voir également les notes techniques).



# Liste des tableaux

Tableau 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique et disponibilité au sein de la population active

Tableau 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique, selon la modalité et le sexe (au 31 mars 1994)

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel (au 31 mars 1994)

Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge (au 31 mars 1994)

Tableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon les ministères et organismes (au 31 mars 1994)

Tableau 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon le lieu de travail (au 31 mars 1994)

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné et échelon de rémunération (au 31 mars 1994)

Tableau 8

Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné et lieu de travail (du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994)

Tableau 9

Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle (du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994)

Tableau 10

Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné, selon la modalité d'emploi (du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars 1994)

Tableau 11

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné et lieu de travail (du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994)

Tableau 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle (du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994)

Tableau 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné, selon la modalité d'emploi (du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994)

Tableau 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné et lieu de travail (du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994)

Tableau 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle (du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994)

Tableau 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné et modalité d'emploi (du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994)

«Employés saisonniers» désignent les personnes qui sont nommées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

«Disponibilité au sein de la population active» désigne la répartition des membres des groupes désignés en proportion de la population active canadienne. Aux fins de la fonction publique fédérale, cette disponibilité est calculée à partir des emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique.

déclaration volontaire de ces employés n'ayant pas été systématiquement recueillies, leur inclusion dans l'effectif total a donné lieu à une légère sous-estimation de la représentation des groupes désignés. Cette situation sera rectifiée.

## Données sur les membres des groupes désignés

Les données figurant dans l'annexe provisionnent du fichier des titulaires qui renferme des données sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, conformément à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail de la fonction publique*. Les données du fichier des titulaires sont transmises tous les mois par les systèmes de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (auparavant Approvisionnement et Services Canada). Les données sur les arrivées à la fonction publique et les départs de la fonction publique sont tirées d'un sous-ensemble du fichier des titulaires, à savoir le fichier sur la mobilité. Les données sur les promotions proviennent du fichier des nominations tenu par la Commission de la fonction publique.

Tous les tableaux, autres que ceux qui portent sur les femmes, renferment les données obtenues dans le cadre du processus de déclaration volontaire, selon lequel les employés se déclarent volontairement membres d'un groupe visé par l'équité en emploi. Parmi les sources de ces données figurent :

- le sondage de 1985 sur les employés de la fonction publique, effectué par le Secrétariat du Conseil du Trésor;
- l'information fournie tous les trimestres au Secrétariat du Conseil du Trésor par les ministères (ceux-ci soumettent les formules remplies à l'occasion de sondages ou de l'entrée en fonction d'un employé ou encore quand un employé décide de se déclarer membre d'un groupe désigné);
- les questionnaires de déclaration volontaire que les employés transmettent directement au Secrétariat du Conseil du Trésor; et

## Quelques termes employés dans ce rapport

- le Système de gestion de l'information sur les nominations et le Système d'information des ressources de gestion, tous deux administrés par la Commission de la fonction publique.
- En dépit du nombre et de la variété des sources de données sur la déclaration volontaire, l'exhaustivité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale dépendent des possibilités de déclaration volontaire offertes aux employés, de même que de leur bonne volonté et de leur collaboration.

«Personnes embauchées» désignent les employés (nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de trois mois ou plus et saisonniers) dont les noms ont été ajoutés à la liste de paye de la fonction publique durant l'exercice visé par le rapport.

«Promotions» désigne le nombre de nominations d'employés à des niveaux de rémunération maximale supérieurs (soit à l'intérieur du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un autre groupe ou sous-groupe) durant l'exercice visé par le rapport.

«Cessations d'emploi» désignent le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de trois mois ou plus et saisonniers) dont les noms ont été retirés de la liste de paye de la fonction publique durant l'exercice visé par le rapport. Y sont incluses les personnes qui ont pris leur retraite, qui ont démissionné ou dont la période d'emploi déterminée dans la fonction publique a pris fin. Les personnes en congé sans traitement sont exclues des dénombrements effectués à partir du fichier des titulaires fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi, lorsqu'elles quittent la fonction publique.

«Employés nommés pour une période indéterminée» désignent les personnes nommées à la fonction publique pour une durée indéterminée.



## Notes techniques

La présente annexe expose le profil statistique des groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 1994. On y trouve des données récapitulatives sur les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées, de même que des statistiques sur l'embauche, les promotions et les départs qui touchent les membres de ces groupes.

## La fonction publique

Le Conseil du Trésor du Canada est l'employeur de tous les fonctionnaires qui composent la fonction publique telle que définie à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Au 31 mars 1994, la fonction publique comptait 231 400 employés répartis comme suit :

Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers	224 640
Employés nommés pour une période déterminée de trois mois	6 094
Employés occasionnels	666
<b>Total</b>	<b>231 400</b>

## Effectif visé par le rapport

Dans le présent rapport, des données sont fournies sur les employés nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de trois mois ou plus et sur les employés saisonniers. Aucune donnée n'est fournie sur les autres types d'employés à cause de la courte durée de leur emploi et de leur roulement continu. Le rapport annuel précédent sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale ne fournissait des données que sur les employés nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de six mois ou plus.

Comme l'exige la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ce deuxième rapport annuel au Parlement présente des données pour l'exercice allant du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994. Le rapport précédent visait la période allant du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1993.

## Noms des ministères et organismes

Selon la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la fonction publique fédérale comprend quelque 80 ministères, organismes et commissions. Dans le présent rapport, ces organismes sont désignés par les noms sous lesquels ils étaient connus au début de l'exercice 1993-1994, c'est-à-dire avant la série de réorganisations et de restructurations annoncée en 1993-1994. La plupart des mesures législatives destinées à autoriser ces changements n'avaient pas encore été adoptées à la fin de 1993-1994 et bon nombre de ministères réorganisés n'avaient pas encore modifié leurs structures administratives et hiérarchiques internes.

## Effectif et équivalents temps plein

Les données statistiques présentées dans ce rapport sont fondées sur le nombre d'employés inscrits à l'effectif le 31 mars 1994, soit à la fin de l'exercice 1993-1994. Ce nombre ne correspond pas à la mesure de l'utilisation des ressources humaines que représentent les équivalents temps plein (par exemple, correspondent à un équivalent temps plein deux employés à temps partiel qui travaillent chacun la moitié des heures de travail hebdomadaires régulières). Les données sur l'équité en emploi ne tiennent pas compte des équivalents temps plein.

## Employés nommés pour une période déterminée

À compter de juin 1993, la définition du terme «employé» inclut les personnes embauchées pour une période déterminée d'au moins trois mois. Avant ce changement découlant d'une modification de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, un employé nommé pour une période déterminée était, aux fins des rapports, un employé embauché pour une période de six mois ou plus. À cause de ce changement, la fonction publique comptait au 31 mars 1994 quelque 6 000 employés nommés pour des périodes déterminées oscillant entre trois et six mois, qui n'auraient pas été inclus dans les dénombrements de 1993. Les données sur la

## Données statistiques

Annexe

Au cours de 1994-1995, le Conseil du Trésor aura comme première priorité en matière d'équité en emploi de collaborer avec d'autres ministères intéressés au renforcement proposé des dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, aux fins de son examen par le Parlement. Le Conseil s'attaquera à d'autres priorités, telles l'analyse des plans d'équité en emploi des ministères et la mise en oeuvre du nouveau Programme des initiatives de mesures spéciales.

Le Conseil du Trésor procédera également à une évaluation de sa politique sur la prestation de services aux personnes handicapées et à un examen du processus des entrevues de cessation d'emploi afin de déterminer les facteurs qui contribuent au départ des membres des groupes désignés de la fonction publique. De nombreuses autres initiatives sont prévues, y compris la production d'une bande vidéo destinée à détruire les mythes entourant l'équité en emploi et l'élaboration d'un cours à l'intention des responsables de l'équité en emploi et des gestionnaires.

## Conclusion

Si l'on en juge par les chiffres, la représentation des groupes désignés par l'équité en emploi dans la fonction publique est demeurée relativement stable au cours de 1993-1994, sauf dans le cas des femmes en raison d'une augmentation de près d'un point de pourcentage. La compression de l'effectif et la restructuration ont influencé sur l'embauche et les promotions pour ces groupes, comme pour les autres personnes.

Des progrès considérables ont été accomplis en 1993-1994 en ce qui concerne tous les autres aspects du programme, qui sont essentiels, en fin de compte, à l'accroissement des mesures chiffrées. Des modifications relatives à l'équité en emploi apportées à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ont été promulguées en juin 1993. Bien que les obligations soient demeurées essentiellement les mêmes par rapport à la politique antérieure du Conseil du Trésor, l'existence d'un fondement législatif pour le programme a donné un nouvel élan à sa mise en oeuvre.

Au cours de l'été 1993, le Conseil de l'équité en emploi a publié son *Cadre de travail pour une meilleure équité en emploi dans la fonction publique des années 1990* pour souligner l'importance de l'équité en emploi dans la gestion des ressources humaines. En outre, le Conseil du Trésor a revu les Programmes de mesures spéciales, ce qui a donné lieu à l'approbation du Programme des initiatives de mesures spéciales, qui préconise une approche passablement nouvelle. En outre, sous la direction du Conseil du Trésor, les ministères ont commencé à préparer des plans d'équité en emploi devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1994. Les ministères ont bien entendu établi leurs plans en s'inspirant des très nombreuses initiatives qu'ils ont prises pour promouvoir l'équité en emploi. Parmi ces initiatives, on trouve celles destinées à sensibiliser davantage les gestionnaires et les employés à la diversité de la société canadienne. Les objectifs d'équité en emploi ne pourront être atteints que si cette diversité est acceptée de façon générale.





## Cibles

dente pour les autochtones et de 2,5 p. 100 et 2,8 p. 100 respectivement par rapport à 3,1 p. 100 l'année précédente dans les deux autres cas). Il convient également de signaler que sont incluses dans les cessations d'emploi les cas d'expiration d'une période d'emploi de durée déterminée. Le nombre de départs chez les femmes est passé de 53,6 p. 100 du total des cessations d'emploi en 1992-1993 à 58,1 p. 100 en 1993-1994.

Les cibles numériques font partie intégrante du Programme d'équité en emploi dans la fonction publique depuis 1985. En 1991, le Conseil du Trésor a adopté, pour une période de trois ans, un système de cibles en matière de recrutement, de promotion et de départ basé sur les mouvements du personnel. À l'automne 1993, ces cibles ont été prolongées d'un an, de sorte qu'elles cesseront maintenant de s'appliquer en mars 1995.

Des cibles s'appliquant à chaque groupe désigné ont été établies pour la plupart des ministères et des organismes, à l'exception de ceux de taille très restreinte, où les données relatives au recrutement, aux promotions et aux départs sont négligeables.

Les cibles de recrutement représentent la proportion des nouveaux employés qui devraient idéalement être des membres d'un groupe désigné, toutes choses étant égales par ailleurs. Les ministères ont eu du mal à atteindre leurs cibles de recrutement à cause de la réduction de l'activité dans ce secteur, surtout dans le cas des postes de durée indéterminée.

Les cibles relatives aux promotions sont fondées sur l'indice de disponibilité interne, c'est-à-dire la proportion des fonctionnaires qui appartiennent à un groupe désigné et qui constituent un bassin d'employés qualifiés pouvant être promus aux groupes professionnels pertinents. Ces cibles constituent un indicateur de ce que devrait être le taux de promotion des membres des groupes désignés, compte tenu de leur présence dans la fonction publique fédérale.

Les «cibles» relatives aux départs se fondent sur le principe selon lequel les membres des groupes désignés ne devraient pas être proportionnelle-

ment plus nombreux que les autres employés à quitter la fonction publique, toutes choses étant égales par ailleurs. Ce type de cible n'est pas fixe, mais peut être rajusté afin de tenir compte des variations annuelles du taux de départ. De façon générale, ce genre de cible a été perçu comme un outil de surveillance permettant de déceler les éléments qui pourraient influencer sur le taux de maintien en poste des membres des groupes désignés. Il convient de signaler, toutefois, que les causes des départs sont souvent indépendantes de la volonté des gestionnaires. Au nombre de ces causes figurent la retraite, la démission et l'expiration d'une période d'emploi de durée déterminée. Contrairement aux cibles relatives au recrutement et aux promotions, qui représentent un pourcentage du nombre total d'employés recrutés et promus, les cibles relatives aux départs sont calculées de manière à indiquer les départs dans chaque groupe désigné en proportion du nombre de personnes appartenant à ce groupe.

13 738 nouveaux employés étaient des membres des groupes désignés.

Les tableaux 11 à 13 renferment des données sur les promotions et indiquent que plus de la moitié (54,5 p. 100) des employés ayant obtenu de l'avancement en 1993-1994 étaient des femmes, ce pourcentage étant supérieur à leur taux de représentation interne, qui s'élève à 47 p. 100. Dans le cas des autochtones (taux de promotion de 2,2 p. 100 par rapport à un taux de disponibilité interne de 3,9 p. 100) et des membres des minorités visibles (taux de promotion de 3,9 p. 100 par rapport à un taux de disponibilité interne de 3,8 p. 100), le taux de promotion a été légèrement supérieur au taux de représentation de ces employés dans la fonction publique. Ce n'est que dans le cas des personnes handicapées que le taux de promotion (2,7 p. 100) n'a pas tout à fait atteint le taux de disponibilité interne de 2,9 p. 100.

Il convient de mentionner que, au cours de l'exercice 1993-1994, environ 9 000 personnes qui avaient été embauchées à l'origine pour une période déterminée de moins de trois mois, ont été nommées à des postes de durée indéterminée ou de durée déterminée de trois mois ou plus. De ce nombre, plus des deux tiers appartenaient aux groupes désignés.

La majeure partie des promotions (86 p. 100) ont été accordées à des employés nommés pour une période indéterminée. Néanmoins, près de 10 p. 100 des 26 066 employés nommés pour une période déterminée ont été promus au cours de l'exercice 1993-1994.

Les trois derniers tableaux (14 à 16) présentent des données sur les cessations d'emploi. Environ 62 p. 100 des départs mettaient en cause des membres des groupes désignés. De cette proportion, 58 p. 100 visaient des femmes. Le nombre de départs de la fonction publique a augmenté d'environ un tiers par rapport à l'exercice 1992-1993. Bien que cette hausse ait été reflétée dans le nombre de cessations d'emploi pour tous les groupes désignés, il importe également de signaler que la proportion de départs a été moindre dans le cas des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles (soit de 2,5 p. 100 par rapport à 2,9 p. 100 l'année précé-

Les personnes handicapées sont le plus fortement représentées à l'Île-du-Prince-Édouard (4 p. 100), suivie de la Nouvelle-Écosse et du Manitoba (3,4 p. 100), puis de la région de la capitale nationale (3,1 p. 100). Au Yukon et à l'extérieur du Canada, 1,3 p. 100 des employés sont des personnes handicapées.

Les membres des minorités visibles représentent 6,7 p. 100 de l'ensemble de l'effectif de la fonction publique en Colombie-Britannique, soit près de 3 p. 100 de plus que la proportion de membres de ce groupe dans la région de la capitale nationale, laquelle proportion est également inférieure au taux de 4,7 p. 100 enregistré en Alberta. Moins de 1 p. 100 des fonctionnaires à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick et au Yukon sont des personnes appartenant à une minorité visible.

Sans compter les employés de la région de la capitale nationale, la province de l'Ontario a le plus grand nombre d'employés des quatre groupes désignés, suivie du Québec, dans le cas des femmes et des personnes handicapées, et de la Colombie-Britannique, dans le cas des autochtones et des membres des minorités visibles.

Le tableau 7 montre que 10 p. 100 des femmes de la fonction publique touchent un traitement de 50 000 \$ ou plus, comparativement à 32 p. 100 des hommes. Dans le cas des autochtones et des personnes handicapées, 12 et 17 p. 100 respectivement touchent un traitement de 50 000 \$ ou plus. Une proportion beaucoup plus élevée de membres de minorités visibles, soit 28 p. 100, touchent un traitement de 50 000 \$ ou plus. Cette situation est attribuable en partie au nombre de personnes de ce groupe qui appartiennent à la Catégorie scientifique et professionnelle, où les traitements ont tendance à être plus élevés que dans les groupes autres que celui de la direction.

Les tableaux 8 à 10 indiquent le nombre de personnes embauchées, c'est-à-dire le nombre d'ajouts à la liste de paye de la fonction publique entre le 1<sup>er</sup> avril 1993 et le 31 mars 1994 (voir les notes techniques à l'annexe). Comme l'exige la *Loi sur la gestion des finances publiques*, les données sur l'embauche sont présentées par groupe désigné, par catégorie professionnelle et par type d'emploi. Des données sont également fournies



Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration comptait près de 1 500 employés handicapés, soit un peu moins du quart du total pour la fonction publique. Les personnes handicapées représentaient 5,9 p. 100 de l'effectif de ce ministère, en baisse par rapport à 6,2 p. 100 en mars 1993. Ce ministère occupe maintenant le second rang derrière la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil), où la proportion de personnes handicapées atteint 6,1 p. 100.

Près de 50 p. 100 des employés de la fonction publique appartenant à une minorité visible étaient regroupés dans les cinq plus grands ministères, soit la Défense nationale, Revenu Canada (Impôt), Emploi et Immigration, Transports et Revenu national (Douanes et Accise). Parmi les autres ministères, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié et Multiculturalisme et Citoyenneté Canada enregistraient la plus forte représentation de ce groupe désigné, soit près de 13 p. 100 de l'effectif dans les deux cas. Les membres de minorités visibles étaient plus nombreux à Revenu Canada (1 163 à l'Impôt et 847 à Douanes et Accise), représentant près de 5 p. 100 de l'effectif de ce ministère restructuré.

Le tableau 6 montre que, bien que plus des deux tiers des employés de la fonction publique travaillaient à l'extérieur de la région de la capitale nationale, cette région comptait le plus grand nombre absolu d'employés. L'Île-du-Prince-Édouard compte la proportion la plus élevée d'employées, ce pourcentage s'élevant à 52,2 p. 100, comparativement à 50,5 p. 100 dans la région de la capitale nationale et à 50,2 p. 100 au Manitoba. Par contraste, à cause de la grande prédominance des hommes dans la Catégorie du service extérieur, près des trois quarts des employés à l'extérieur du Canada sont des hommes. Les employés autochtones se trouvent en plus grand nombre dans les Territoires du Nord-Ouest (17,3 p. 100) et au Yukon (9,6 p. 100), alors qu'ils sont représentés dans une proportion de 5,2 p. 100 en Saskatchewan et de seulement 1,5 p. 100 dans la région de la capitale nationale. Moins de 1 p. 100 des employés à l'extérieur du Canada et au Québec, à l'exception de la région de la capitale nationale, sont des autochtones.

45 ans, alors que seulement un cinquième des hommes se trouvent dans ce groupe d'âge. Un peu moins des trois quarts des employées autochtones sont âgées de moins de 45 ans. Par contraste, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles ont tendance à être plus âgées, seulement 56 p. 100 et 55 p. 100 respectivement des membres de ces groupes ayant moins de 45 ans.

Prises dans le contexte des mesures destinées à éliminer les obstacles pour les membres des groupes désignés et à accroître leur formation et leur perfectionnement, les données relatives à l'âge favorisent la réalisation de ces objectifs, puisque la retraite de certains employés créera des possibilités d'avancement pour d'autres.

Le tableau 5 montre que la représentation continue de varier sensiblement d'un ministère à l'autre. Parmi les ministères et organismes qui comptent plus de 300 employés, c'est à la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil) encore une fois que les femmes sont le plus fortement représentées (82,6 p. 100), suivie de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, où les femmes se retrouvent dans une proportion de 74 p. 100. Les femmes représentent moins du quart de l'effectif du ministère des Transports, qui compte une proportion relativement élevée d'emplois non traditionnels pour les femmes. Parmi les 40 ministères comptant plus de 300 employés, 12 ont un effectif constitué de femmes dans une proportion de plus de 60 p. 100.

Parmi les ministères et organismes ayant 300 employés ou plus, le ministère des Affaires indiennes et du Nord compte, comme on peut s'y attendre, la proportion la plus élevée d'autochtones (17,8 p. 100). Parmi les autres ministères, c'est le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social qui compte le pourcentage le plus élevé d'autochtones (4,6 p. 100), alors que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a le plus grand nombre de membres de ce groupe désigné (71,3). Près de 50 p. 100 des employés autochtones dans la fonction publique étaient regroupés au sein de quatre ministères, soit Emploi et Immigration, Affaires indiennes et du Nord, Défense nationale et Santé nationale et Bien-être social.

Les données que renferme le présent rapport portent sur l'exercice allant du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994. On trouvera dans les notes techniques des précisions sur les sources statistiques de ce deuxième rapport annuel. Les commentaires qui suivent reflètent les principales données statistiques présentées à l'annexe.

Il faut faire preuve de prudence lorsqu'on tente d'établir des comparaisons avec les données des années antérieures. La base de calcul de l'effectif utilisée dans le présent rapport n'est pas la même que celle des années précédentes. La définition du terme employé a été révisée en juin 1993 par suite d'une modification apportée à la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Les employés sont maintenant définis de manière à inclure toutes les personnes nommées à des postes d'une durée déterminée de trois mois ou plus, plutôt que de six mois ou plus comme c'était auparavant le cas.

Le tableau 1 montre la représentation des groupes désignés dans la fonction publique du Canada au 31 mars 1994 : 47 p. 100 pour les femmes, 2 p. 100 pour les autochtones, 2,9 p. 100 pour les personnes handicapées et 3,8 p. 100 pour les membres de minorités visibles. Ces niveaux sont demeurés relativement stables par rapport à l'exercice précédent, si l'on tient compte de la modification de l'assiette afin qu'elle comprenne les personnes dont la durée d'emploi va de trois à six mois et qui n'ont pas été systématiquement appelées à indiquer si elles appartiennent à un groupe désigné (voir les notes techniques).

Le tableau 1 présente également des données estimatives sur la disponibilité de travailleurs au sein de la population active possédant des compétences auxquelles la fonction publique fédérale fait appel. Ces données estimatives ont été établies à partir d'information tirée du Recensement du Canada de 1991 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités menée à la suite du recensement.

Le tableau 2 montre la représentation des employés de la fonction publique selon le sexe. Cette information donne une indication du nombre de personnes que certains analystes qualifient de «doublement désavantagées». Dans ce contexte, 57,4 p. 100 des autochtones, 42,8 p. 100 des personnes handicapées et 45,4 p. 100 des personnes

fait qu'ils sont également handicapés.

Les hommes sont plus nombreux que les femmes dans la fonction publique, ainsi que parmi les personnes handicapées (57,2 p. 100 sont des hommes) et les membres d'une minorité visible (54,6 p. 100 sont des hommes). Parmi les employés autochtones, 42,6 p. 100 sont des hommes.

La plupart des membres des quatre groupes désignés sont des employés «permanents», c'est-à-dire qu'ils sont nommés pour une période indéterminée : femmes, 84 p. 100; autochtones, 86,7 p. 100; personnes handicapées, 90,8 p. 100; membres des minorités visibles, 89,8 p. 100. Néanmoins, les deux tiers des 26 066 employés nommés pour une période déterminée dans la fonction publique fédérale appartiennent aux groupes désignés et sont presque tous des femmes.

Le tableau 3 indique que les femmes représentaient 18,3 p. 100 du groupe de la direction en mars 1994, en hausse par rapport à 17,6 p. 100 en mars 1993, malgré une réduction de 6,7 p. 100 des employés de cette catégorie. Le nombre de femmes s'est également accru légèrement dans les autres catégories professionnelles de la fonction publique, à l'exception de la catégorie de l'exploitation, où la proportion des femmes est demeurée au même niveau qu'en mars 1993, soit à 13,4 p. 100.

La représentation des autres groupes désignés au sein du groupe de la direction s'est essentiellement maintenue entre mars 1993 et mars 1994. Pour ce qui est des autres catégories professionnelles, de légères variations par rapport à mars 1993 ont été enregistrées pour ces trois groupes désignés.

Environ les trois quarts des femmes dans la fonction publique sont âgées de moins de 45 ans, comparativement à seulement 58 p. 100 des hommes (tableau 4). De même, dans le groupe de la direction, près de la moitié des femmes ont moins de

Données

Chapitre III





dans la création de comités consultatifs, a rencontré les employés des différents groupes désignés afin de leur donner l'occasion de communiquer à la haute direction leurs préoccupations et leurs attentes relatives à la restructuration du ministère. Elle a invité ces employés à établir des réseaux et leur a offert d'utiliser le bulletin de transition du ministère pour diffuser de l'information sur leurs groupes.

blème, un certain nombre de ministères ont tenté de trouver des moyens d'améliorer leurs entrevues de fin d'emploi. Par exemple, le Service correctionnel du Canada a examiné ses lignes directrices relatives au programme des entrevues de fin d'emploi afin d'aider les gestionnaires à comprendre les motifs qui incitent certains membres des groupes désignés à quitter l'organisation. Ayant examiné son système d'entrevues, le Secrétaire du Conseil du Trésor continue d'étudier de plus près les raisons pour lesquelles les membres des groupes désignés choisissent de ne pas répondre aux questions sur l'équité en emploi.

## Responsabilisation

Les plans d'équité en emploi de certains ministères prévoient l'affectation de responsabilités particulières en vue de la réalisation des objectifs de l'équité en emploi. Certains plans prévoient l'intégration de ces responsabilités aux contrats de gestion des sous-ministres adjoints, des directeurs généraux et d'autres gestionnaires responsables de la mise en oeuvre du programme d'équité en emploi.

Par exemple, à Revenu Canada, les sous-ministres de l'impôt et des Douanes et Accise partagent avec les membres de leurs comités de gestion la responsabilité de veiller à ce que des progrès soient accomplis en matière d'équité en emploi. En outre, tous les niveaux de gestion, y compris les gestionnaires axiaux, sont responsables de préparer le plan annuel d'équité en emploi et de faire rapport des résultats. Les responsables de chaque bureau régional et de chaque direction ont nommé des coordonnateurs qui jouent un rôle de premier plan dans la promotion et la gestion du programme.

Dans un autre ministère, les membres du comité de gestion reçoivent un rapport national trimestriel sur les activités d'équité en emploi et les résultats de ces activités.

De plus en plus, les sous-ministres et autres cadres supérieurs encouragent les membres des groupes désignés à fournir des conseils sur la gestion des programmes d'équité en emploi de leur ministère. À Patrimoine canadien, par exemple, la sous-ministre adjointe, qui a joué un rôle essentiel

Les programmes d'emplois d'été ont continué d'offrir aux étudiants des groupes désignés de l'expérience de travail dans la fonction publique. En 1993, le ministère de la Défense nationale a recruté 33 étudiants autochtones qui avaient déjà travaillé au ministère dans le cadre du programme d'emplois d'été Bon départ offert aux étudiants.

## Avancement et perfectionnement professionnel

Des efforts ont été déployés afin que les membres des groupes désignés reçoivent leur juste part d'occasions de perfectionnement professionnel telles que la formation en cours d'emploi et les détachements.

Divers ministères ont contribué au Programme de perfectionnement des cadres du Centre canadien de gestion qui a fourni de la formation et des affectations à des employés membres des minorités visibles pour les aider à se préparer à des concours futurs d'avancement au sein du groupe de la direction.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a organisé deux conférences sur la planification de la carrière à l'intention de son personnel administratif et de ses agents subalternes. Des conférenciers des secteurs public et privé ont traité des stratégies d'avancement professionnel et des moyens à prendre pour gérer sa carrière dans les années 90 et, notamment, des régimes de travail flexibles et des façons d'établir un équilibre entre les responsabilités personnelles et professionnelles. En outre, le Secrétariat du Conseil du Trésor a offert des possibilités de perfectionnement à plus de 22 stagiaires en gestion qui étaient membres des groupes désignés.

Divers ministères ont instauré des programmes d'encadrement pour aider les employés appartenant aux groupes désignés à améliorer leurs compétences professionnelles. Par exemple, le Service correctionnel du Canada a établi, à titre d'essai, un programme d'encadrement destiné à aider tous les employés, y compris les membres des groupes désignés, à acquérir des compétences en gestion.

## Accessibilité des locaux

Les ministères ont pris des mesures, conformément à la politique du Conseil du Trésor, afin d'éliminer dans leurs lieux de travail les obstacles pour les personnes handicapées.

Le ministère de la Défense nationale a mis sur pied un programme quinquennal d'accessibilité qui vise à faciliter l'accès à 415 immeubles. Le ministère a informé tous les employés de la question de l'accessibilité aux immeubles dans un article publié dans son bulletin interne. En outre, lorsqu'il était raisonnable de le faire, le ministère a adapté ses lieux de travail de manière à répondre à des besoins particuliers.

Parmi les mesures prises par les ministères pour faciliter l'intégration des personnes handicapées dans le milieu de travail, mentionnons la four-niture d'aides techniques, la communication à l'aide de médias substituts (en gros caractères par exemple) et la prestation de soins auxiliaires aux personnes ayant des déficiences graves. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a publié un guide pour aider les ministères à fournir leurs communications en médias substituts et il effectue des études sur la gestion des personnes ayant des déficiences psychiatriques et de développement.

## Aménagements du régime de travail

Encouragés par le Conseil du Trésor, les ministères ont accordé un appui plus ferme aux régimes de travail flexibles. Des brochures et des vidéos ont été conçus pour informer les employés des avantages du télétravail et pour aider les gestionnaires à s'adapter à ce nouveau concept. Parmi les autres initiatives à l'appui de régimes de travail plus souples, mentionnons l'aménagement de garderies en milieu de travail, la semaine de travail comprimée et les heures de travail flexibles.

## Entrevues de fin d'emploi

En règle générale, lorsqu'ils quittent leur ministère, les employés hésitent à fournir des renseignements qui pourraient être perçus comme des critiques, mais qui pourraient, par contre, aider la direction à mieux comprendre les obstacles qui

leur langue maternelle et de leurs valeurs. L'équité en emploi constitue la première étape du processus qui consiste à tirer pleinement profit de la diversité; la gestion de la diversité est essentielle à une saine gestion des ressources humaines.

Des publications ont aidé les employés et les gestionnaires à comprendre les avantages de la diversité et le défi que représente la mise en oeuvre de l'équité en emploi. Certains ministères ont eu recours à des réseaux électroniques pour atteindre le plus grand nombre de personnes possible.

En plus des séminaires et ateliers traditionnels organisés à l'interne, un certain nombre de ministères ont tenu des séances de formation spéciales. Par exemple, depuis l'été 1993, environ 700 employés du ministère des Pêches et des Océans ont suivi des cours d'initiation aux différences culturelles, qui prévoyaient des visites dans diverses réserves indiennes partout au Canada. Ces séances de sensibilisation ont raffermi les liens entre les collectivités autochtones et le ministère.

Une plus grande sensibilisation à la diversité suscite le désir d'en savoir davantage sur la façon de la gérer. Avec l'aide du Centre canadien de gestion et de Formation et perfectionnement Canada et au moyen de cours offerts à l'interne par les ministères, les gestionnaires ont examiné des façons de répondre aux besoins d'une main-d'oeuvre hétérogène.

En outre, les ministères et organismes ont établi des mécanismes de soutien qui munissent les gestionnaires des outils dont ils ont besoin pour gérer la diversité. Bon nombre de ministères ont révisé leurs politiques et modalités sur, entre autres choses, la façon de mener des entrevues impartiales, ou en ont élaboré de nouvelles.

## Recrutement

La fonction publique a continué de recruter des membres des groupes désignés dans toutes les régions du Canada quoiqu'une moindre mesure qu'auparavant à cause de la compression de l'effectif de la fonction publique. Les ministères et organismes ont été encouragés à tirer avantage de ce programme spécial de recrutement qui prévoit des postes temporaires de stagiaires.

- Le ministère de la Défense nationale a établi des liens plus nombreux avec les collectivités autochtones. Aux endroits où de nombreux autochtones vivaient près de bases militaires, les bureaux du personnel civil avaient déjà instauré des programmes d'extension avec des centres d'accueil et des organismes autochtones. En outre, le ministère de la Défense nationale a commencé à promouvoir le lancement d'un programme d'extension à l'échelle nationale.

- Le Service correctionnel du Canada a établi des liens étroits avec les collectivités autochtones. Par exemple, des représentants de ces collectivités ont été invités à participer à la planification de l'ouverture du centre pour femmes autochtones situé à Maple Creek (Saskatchewan). Ces représentants ont eu leur mot à dire dans les décisions relatives au centre et ont été membres des jurys de sélection constitués à la suite du lancement de cours publics.

- Revenu Canada a poursuivi sa stratégie triennale destinée à accroître la représentation des autochtones. La stratégie prévoit l'application d'un programme d'extension mettant l'accent sur l'établissement de liens étroits avec les collectivités autochtones partout au pays en vue du recrutement d'employés autochtones. Elle prévoit également un programme d'emplois d'été pour les étudiants du secondaire, un programme d'intégration et de soutien et une stratégie de communications.

## Vers une sensibilisation et une compréhension accrues

À mesure que la main-d'oeuvre devient plus hétérogène, il importe de plus en plus que les gestionnaires et les employés de la fonction publique saisissent la nature même de cette diversité. Les ministères et organismes ont accordé un ferme appui aux initiatives destinées à mieux sensibiliser les employés à la diversité.

Grâce à la valorisation et à la gestion de la diversité, la fonction publique tirera pleinement avantage de la contribution particulière que peuvent apporter les employés en raison de leur culture, de leur origine ethnique, de leur sexe, de



Dans l'esprit du *Cadre de travail pour une meilleure équité en emploi dans la fonction publique des années 1990*, publié par le Conseil de l'équité en emploi en 1993, les gestionnaires ont déplacé leur attention, de sorte qu'ils ne s'arrêtent plus seulement aux chiffres – qui demeurent néanmoins importants – mais cherchent à intégrer les principes d'équité en emploi et de gestion de la diversité dans la culture organisationnelle et les pratiques de gestion de leur ministère. Voici quelques exemples des mesures prises par les ministères et organismes en 1993-1994.

### Partenariats

Les ministères et organismes favorisent de plus en plus la création de partenariats au sein de l'administration fédérale et avec des organismes du secteur privé. Bien que les partenariats soient relativement nouveaux dans le domaine de l'équité en emploi, ils se sont révélés une méthode rentable pour améliorer les résultats.

• Le nouveau ministère du Patrimoine canadien devait, entre autres choses, s'assurer que ses employés appartenant aux groupes désignés puissent s'adapter à la restructuration. Il a donc créé des comités consultatifs formés de membres des quatre groupes désignés, qui ont formulé des recommandations aux cadres supérieurs concernant le maintien en poste de ces employés.

• Le ministère de la Défense nationale a encouragé la création de partenariats entre les membres du personnel civil et militaire afin de promouvoir la communication, la participation et l'innovation. L'un des thèmes, qui fait ressortir la notion selon laquelle la diversité est reconnue et bien accueillie et les employés sont traités avec dignité et respect, a également été adopté comme principe de gestion et est reflété dans l'ensemble du plan d'équité en emploi du ministère. Les liens plus étroits entre le personnel civil et militaire ont abouti à l'établissement de programmes conjoints dans de nombreux secteurs, notamment dans ceux de la gestion de la diversité et de la modification de la culture organisationnelle.

• Au ministère des Transports, le Comité consultatif sur les besoins spécifiques a parrainé un atelier interministériel portant sur l'amélioration de l'accessibilité pour les employés handicapés ainsi que sur la formation et le perfectionnement de ces employés. L'atelier a connu un tel succès qu'il a été décidé d'établir des partenariats avec les comités consultatifs d'autres ministères. Ces ateliers sont maintenant tenus de façon régulière, les ministères participants agissant à titre d'hôte à tour de rôle.

• L'ancien ministère des Approvisionnement et Services a pris les devants en organisant un salon des carrières à l'intention des étudiants autochtones. Plus de 65 ministères et organismes fédéraux ont participé à cet événement d'une durée de deux jours, qui a attiré plus de 3 000 étudiants autochtones provenant de localités situées dans un rayon de 350 kilomètres de la région de la capitale nationale. Les diverses activités visaient à encourager les étudiants autochtones à poursuivre leurs études, à envisager des carrières dans la fonction publique et à orienter leurs études vers les domaines de croissance future. Un salon semblable, mais de plus grande envergure est prévu pour novembre 1995.

• Les ministères et organismes ont consulté des représentants syndicaux au sujet de la mise en oeuvre des plans d'équité en emploi. Par exemple, des cadres supérieurs du ministère de la Défense nationale ont régulièrement tenu des rencontres avec des représentants syndicaux, tant dans les bureaux régionaux qu'au quartier général, pour discuter de questions touchant l'équité en emploi.

### Activités d'extension

Les ministères et organismes ont continué d'entretenir des liens étroits avec des organismes de l'extérieur, tels que des établissements d'enseignement et des collectivités autochtones, afin d'obtenir leur appui en ce qui concerne les mesures d'équité en emploi et d'attirer des candidats qualifiés parmi les membres des groupes désignés.



## Activités des ministères

### Chapitre II

## Déclaration volontaire

La déclaration volontaire, par laquelle des employés s'identifient comme appartenant à un groupe désigné, est le point d'appui du programme d'équité en emploi. Elle repose sur le principe selon lequel les employés savent mieux que quiconque s'ils appartiennent ou non à l'un des groupes désignés. Les données concernant les femmes, cependant, sont tirées de systèmes administratifs et ne dépendent pas de la déclaration volontaire.

Les données recueillies par déclaration volontaire sont essentielles pour déterminer les progrès accomplis relativement à la mise en oeuvre du programme d'équité en emploi. Par conséquent, au cours du dernier exercice, les ministères ont continué de promouvoir la déclaration volontaire et d'essayer de dissiper les craintes que certaines personnes pourraient éprouver à ce sujet. De concert avec les ministères, les membres des groupes désignés et d'autres organismes intéressés, on a entrepris la révision en profondeur du questionnaire de déclaration volontaire.

d'emplois d'été pour étudiants autochtones offre aux jeunes universitaires prometteurs la possibilité d'obtenir un emploi d'été au cours de leurs trois années d'études, de participer ensuite à des stages et, enfin, d'être nommés à un poste de conseiller juridique subalterne au sein du ministère. Le ministère offre également jusqu'à 20 bourses d'études en droit (d'une durée de trois ans) et 15 bourses d'études pour des programmes aux personnes qui veulent s'inscrire aux cours de préparation au barreau ou faire des études supérieures en droit. En outre, les stratégies de recrutement et de maintien en poste se sont traduites par une augmentation de la représentation des autochtones au sein du ministère, qui est passée de 1,6 p. 100 à 2,2 p. 100.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada s'est également mérité un prix pour les progrès substantiels réalisés grâce aux diverses stratégies adoptées afin d'accroître l'emploi des autochtones. Par exemple, ce ministère a favorisé le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste d'employés autochtones dans le cadre d'une campagne pour devenir l'«employeur de choix» dans la fonction publique.

Le Centre canadien de gestion a reçu un prix pour sa contribution à l'emploi des minorités visibles. En réponse à une recommandation du Groupe de consultation sur l'équité en emploi, le Centre a élaboré un programme de formation afin que les membres des minorités visibles puissent améliorer leurs compétences et accroître leur expérience et puissent ainsi accéder plus facilement à des postes de direction. Grâce à ce programme, 15 employés représentant 10 groupes minoritaires ont pu acquérir les connaissances et l'expérience dont ils avaient besoin pour progresser dans leur carrière.

Environnement Canada a remporté un prix d'équité en emploi pour sa contribution à l'emploi des personnes handicapées. En 1993, le ministère a lancé un projet pilote qui lui a permis d'offrir un emploi d'été à 30 étudiants handicapés. Ce projet a connu un succès sans précédent grâce notamment à Parcs Canada qui faisait alors partie du ministère de l'Environnement.

tones et des personnes handicapées et les progrès accomplis dans les ministères relativement à la mise en oeuvre des plans et des programmes d'équité en emploi.

Le Comité interministériel de l'équité en emploi est composé de coordonnateurs ministériels et de spécialistes des organismes centraux qui se réunissent régulièrement pour échanger des renseignements et se consulter à propos de tous les éléments du programme. Les coordonnateurs de l'équité en emploi ont joué un rôle important dans la mise en oeuvre de plusieurs programmes de perfectionnement tels que celui qui porte sur la diversité en matière de leadership. Administré par le Centre canadien de gestion, ce programme a été instauré afin que les membres des groupes désignés puissent acquérir les compétences nécessaires pour poser leur candidature à des postes du groupe de la direction.

Les membres du Comité interministériel ont participé à des séances de formation que le Centre de psychologie du personnel de la Commission de la fonction publique avait organisées dans le but de veiller à ce que tous les candidats à des postes puissent être évalués de façon équitable (p. ex. évaluation des personnes handicapées, équité dans les tests normalisés, évaluation de candidats issus de divers groupes ethnoculturels). Comme la Commission ne disposait pas de ressources suffisantes pour former tous les fonctionnaires oeuvrant dans le secteur de l'évaluation, elle a demandé aux membres du Comité de l'aider à offrir la formation dans leurs ministères respectifs.

## Prix d'équité en emploi

Le Conseil du Trésor rend hommage aux ministères et aux organismes qui ont réussi à faire progresser de façon significative l'équité en emploi et à atteindre leurs objectifs numériques. Les prix seront décernés chaque année dans le cadre d'une cérémonie servant à souligner l'excellence dans la fonction publique.

En 1993-1994, quatre ministères ont reçu un prix pour leurs réalisations.

Le ministère de la Justice s'est vu décerner un prix pour les progrès qu'il a accomplis relativement à l'emploi des autochtones. Le programme

les régions du Canada qui comprennent bien les problèmes et les enjeux. Les groupes ont rédigé d'importants rapports sur les obstacles à l'équité en emploi et ont donné leur avis sur les pratiques exemplaires.

En 1993, le Groupe de consultation sur l'équité en emploi des personnes handicapées a présenté les grandes lignes d'un rapport sur « Les pratiques exemplaires dans l'emploi des personnes handicapées », qui donnait des conseils pratiques aux gestionnaires et aux superviseurs en ce qui concerne l'embauche de personnes handicapées.

Le Groupe de consultation sur l'équité en emploi des femmes s'est penché sur les obstacles mentionnés dans le rapport *Au-delà des apparences*, qui a été présenté en 1990 par le Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique. Afin de déterminer les obstacles qui nuisent toujours à l'avancement des femmes, le Groupe de consultation organisera des discussions de groupe et mènera des entrevues individuelles avec des fonctionnaires classés au premier échelon et aux échelons supérieurs du groupe de la direction. Il analysera l'évolution des milieux de travail au Canada et aux États-Unis en examinant les ouvrages publiés dans ce domaine. Avant de présenter son rapport, probablement au début de 1995, le Groupe de consultation vérifiera le bien-fondé de ses conclusions et de ses recommandations après d'un large éventail de fonctionnaires.

Pendant la deuxième moitié de 1993, le Groupe consultatif sur l'équité en emploi des minorités visibles a dirigé six forums, dans les villes de Halifax, Calgary, Vancouver, Toronto, Ottawa et Montréal. Parrainés par le Conseil du Trésor, ces forums ont permis pour la première fois à des fonctionnaires faisant partie des minorités visibles de parler de leurs expériences et d'examiner le rôle et les responsabilités qui leur incombent en ce qui a trait à leur avenir dans la fonction publique. Les forums ont également permis au Groupe consultatif de faire rapport sur les recommandations énoncées dans son rapport intitulé *Fausses images*. Les ateliers ont fait ressortir six secteurs dans lesquels les gestionnaires pourraient intervenir afin d'améliorer la représentation et l'avancement professionnel des minorités visibles, à savoir

la responsabilisation, la sensibilisation à l'égalité des sexes et à la diversité raciale (le double désavantage d'être femme et membre d'une minorité visible), le perfectionnement professionnel, l'encadrement, les communications et les services à la clientèle.

Le Groupe consultatif sur l'équité en emploi des autochtones continue de jouer un rôle de premier plan dans la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement des employés autochtones de la fonction publique. Les recommandations du groupe sont prises en compte dans la préparation d'un guide à l'intention des gestionnaires sur le maintien en poste des employés autochtones de la fonction publique.

Le Conseil de l'équité en matière d'emploi, créé en juin 1990, fait suite aux travaux du Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes. Présidé par le secrétaire du Conseil du Trésor, le Conseil compte 18 sous-ministres qui représentent les ministères et les organismes ayant d'importants programmes d'équité en emploi ou s'intéressant particulièrement à la politique d'équité en emploi. Il fournit une direction stratégique en établissant les objectifs organisationnels d'équité en emploi et dirige les changements en pilotant des initiatives dans ce domaine et en étudiant les nouvelles idées qui lui sont proposées. Au cours de l'année, le Conseil s'est intéressé particulièrement à la restructuration des programmes de mesures spéciales, à la mise en place d'un cadre de travail pour une meilleure équité en emploi dans la fonction publique et aux directives concernant les plans d'équité en emploi des ministères. Les quatre groupes consultatifs lui ont présenté leurs rapports et leurs études de cas sur les pratiques exemplaires.

Le Comité des sous-ministres adjoints sur l'équité en emploi a été créé en août 1993 afin de secondar le Conseil de l'équité en emploi. Il compte dix membres provenant de ministères qui, pour la plupart, ne sont pas représentés au Conseil, ce qui permet d'élargir le bassin de gestionnaires supérieurs qui sont directement concernés par le programme d'équité en emploi. Parmi les questions étudiées par le comité figurent les mesures proposées pour accroître la représentation des autoch-



## Faciliter l'échange de renseignements

éléments de la gestion des ressources humaines sur lesquels portent les vérifications internes effectuées par les ministères.

L'un des défis que pose l'équité en emploi est de parvenir à sensibiliser davantage les gestionnaires à l'importance qu'elle revêt pour la gestion des ressources humaines. C'est d'ailleurs dans cette perspective que les publications suivantes ont été diffusées.

- À l'automne de 1993, le Secrétariat du Conseil du Trésor a publié simultanément la brochure intitulée « Médias substitués : L'accès pour tous » et le guide « Comment offrir des documents en médias substitués ». Ces publications donnent des conseils pratiques sur la manière de produire, de mettre en marche et de distribuer les publications gouvernementales en médias substitués. Ces publications jouissent déjà d'une large diffusion partout dans la fonction publique ainsi que dans les secteurs public et privé.

- Le Groupe de consultation sur l'équité en emploi des personnes handicapées a mené une enquête sur les pratiques exemplaires auprès de huit grands organismes publics et privés du Canada. Son rapport, qui s'intitule « Pratiques exemplaires dans l'emploi de personnes handicapées », sera publié au printemps de 1994. Il présentera des études de cas sur les mesures que ces organismes ont prises pour embaucher des personnes handicapées.

- Le Secrétariat du Conseil du Trésor est à l'origine de l'élaboration de deux guides qui donneront des conseils pratiques aux gestionnaires à propos de l'emploi de personnes handicapées d'ordre psychiatrique dans le cas du premier guide, ou lié au développement, dans le cas du second guide, et des besoins particuliers de ces employés. On y trouvera des renseignements sur les mesures à prendre en matière de gestion et d'accommodement des personnes handicapées, ainsi qu'une liste d'experts dans le domaine et des suggestions sur la formation visant à sensibiliser le personnel.

## Consultations

- Le rapport « Plus que des chiffres : Études de cas des meilleures pratiques relatives à l'emploi des femmes » a été publié en mai 1993. Commandé par le Groupe de consultation sur l'équité en emploi des femmes, il décrit huit pratiques exemplaires adoptées par des organisations canadiennes variées.
- La préparation d'un guide à l'intention des gestionnaires sur le maintien en poste des employés autochtones dans la fonction publique est presque terminée.
- Après avoir examiné ses besoins en renseignements, la Direction des langues officielles et de l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor a établi les exigences techniques d'un système d'information révisé sur l'équité en emploi. Elle voulait ainsi que les données dont elle se sert pour planifier le programme, en assurer le suivi et faire rapport soient aussi exactes que possible et faciles d'accès. La phase d'identification du système d'information sur l'équité en emploi a pris fin en 1993-1994 et la mise en oeuvre du système devrait être achevée en 1995.

Au fil des années, le Conseil du Trésor a mis sur pied divers groupes consultatifs sur l'équité en emploi et les a consultés pour élaborer ses politiques en la matière. Il a donné suite à bon nombre de leurs recommandations, notamment en ce qui concerne le recrutement, l'accès à la formation et l'avancement professionnel.

En 1993-1994, les groupes consultatifs énumérés ci-après ont poursuivi leurs activités.

Le Comité consultatif externe du président du Conseil du Trésor sur l'équité en emploi conseille directement ce dernier. Il est constitué de membres appartenant aux quatre groupes désignés. La redéfinition des programmes de mesures spéciales figure parmi les questions étudiées par ce comité en 1993-1994.

Quatre groupes de consultation interne sur l'équité en emploi ont été créés en 1991 pour conseiller le secrétaire du Conseil du Trésor. Leurs membres sont des fonctionnaires chevronnés de toutes



Quelques-uns des plans se caractérisent par leur analyse de la main-d'œuvre, ils proposent des mesures précises en fonction des priorités et des problèmes observés. En général, les plans des grands ministères sont plus détaillés que ceux des autres ministères.

## Recrutement, promotion et maintien en poste

Un certain nombre de ministères songent à recourir au Programme des initiatives de mesures spéciales pour recruter des membres des groupes désignés. Certains envisagent également de créer des réseaux avec des organismes de l'extérieur pour trouver des candidats appartenant aux groupes désignés. Afin d'accroître la représentation des membres de ces groupes, quelques ministères ont demandé à la Commission de la fonction publique l'autorisation de recruter directement à l'extérieur. Au nombre des idées proposées pour élargir le bassin de recrutement figurent les programmes d'apprentissage, de stages et d'emploi d'été, les salons des carrières et la publication d'annonces dans les journaux ethnoculturels. Deux ministères dressent actuellement un répertoire des pratiques exemplaires liées à l'équité en emploi à l'intention de leurs gestionnaires et des autres ministères.

Plusieurs ministères envisagent d'établir des programmes d'encadrement pour les membres des groupes désignés et certains mettent sur pied des programmes de pontage à l'intention des membres des groupes désignés qui occupent des postes de soutien, afin de les aider à accéder à des postes d'agents. De nombreux ministères ont l'intention d'offrir davantage de formation en gestion aux femmes classées aux deux niveaux où se situent habituellement les candidates à des postes de direction. Certains ont indiqué qu'ils souhaitent établir des réseaux pour faciliter le perfectionnement professionnel des membres des groupes désignés. De plus, bon nombre de ministères mettront sur pied des programmes de perfectionnement.

## Milieu réceptif

La majorité des ministères prennent des mesures courantes pour répondre aux besoins particuliers des membres des groupes désignés. Quelques-uns étudient la possibilité d'offrir des services de garde d'enfants et, dans un cas, de garde de personnes âgées. Deux ministères ont lancé des projets pilotes sur des régimes de travail de rechange.

## Stratégies de communication

Les activités de communication des ministères consistent notamment en des cours sur la gestion de la diversité à l'intention des gestionnaires, des séances d'information destinées aux employés, des journées de conscientisation, des séances de sensibilisation au pluralisme culturel et des ateliers sur la façon d'agir avec les personnes handicapées et sur l'égalité des sexes. Bien des ministères diffuseront des politiques, des brochures, des vidéos et des bulletins d'information sur l'équité en emploi. Plusieurs ont lancé des campagnes de publicité portant sur la déclaration volontaire.

## Consultation

La plupart des ministères ont constitué des comités consultatifs composés de membres des groupes désignés. Dans bien des cas, ces comités ont été consultés pendant la préparation des plans d'équité en emploi. Certains ministères consultent leurs agents négociateurs régulièrement.

## Responsabilisation

Plusieurs ministères ont intégré l'équité en emploi dans leurs plans de travail opérationnels tandis que d'autres sont sur le point de le faire. Quelques-uns ont établi des contrats de gestion avec leurs cadres supérieurs, ce qui leur permet de surveiller et d'évaluer leur rendement dans le domaine de l'équité en emploi. Les ministères s'en remettent également au processus d'évaluation annuelle du rendement pour évaluer la contribution de leurs gestionnaires à l'équité en emploi. Plusieurs ministères ont établi des cadres stratégiques pour orienter l'élaboration et la mise en œuvre de leurs programmes d'équité en emploi. La plupart des ministères surveillent leurs progrès à la lumière de leurs plans d'action. Dans certains cas, le programme d'équité en emploi est l'un des

## Activités de soutien du Secrétariat du Conseil du Trésor

En qualité d'organisme responsable du Programme d'équité en emploi, le Secrétariat du Conseil du Trésor continuera de donner des conseils stratégiques tout en exerçant certaines des activités liées au programme, comme la communication aux ministères de renseignements sur les pratiques exemplaires.

## Initiative de participation des autochtones au marché du travail

En juin 1991, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont lancé ensemble l'Initiative de participation des autochtones au marché du travail, qui vise à mettre en oeuvre des mesures et des stratégies pour accroître les occasions d'emploi offertes aux autochtones dans les secteurs public et privé. En collaboration avec la Commission de la fonction publique, le Secrétariat a eu recours aux programmes en vigueur pour encourager les ministères et les organismes à promouvoir le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement des employés autochtones dans la fonction publique. Par exemple, de concert avec des groupes autochtones, le ministère des Pêches et Océans a conçu un programme spécial pour former des garde-pêche autochtones. Grâce à ce programme, 131 autochtones ont été recrutés et ont reçu une formation de garde-pêche en 1993. Afin d'accroître la participation des autochtones au marché du travail, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, en collaboration avec les ministères du Développement des ressources humaines et de l'Industrie, a formé des partenariats avec des employeurs du secteur privé et des organismes qui relèvent du gouvernement fédéral. Dans le cadre du volet «extension des services» de l'Initiative, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien a élaboré, de concert avec le ministère du Développement des ressources humaines et les collectivités autochtones, un programme de formation et de recrutement pour la

## Plans d'équité en emploi

Société Radio-Canada. Ce programme a permis à 13 autochtones recrutés un peu partout au Canada de recevoir une formation de technicien, de recherche ou d'annonceur pendant une année. De ce nombre, dix ont obtenu un poste permanent à cette société d'État. L'Initiative de participation des autochtones au marché du travail fera l'objet d'un examen en 1994-1995.

*La Loi sur la gestion des finances publiques exige que le Conseil du Trésor dresse, pour chaque ministère et organisme, un plan d'équité en emploi dans lequel sont fixés des objectifs et des échéanciers pour au moins un exercice. En fait, le Conseil a délégué cette responsabilité aux ministères parce que ces derniers sont davantage en mesure d'adapter les plans à leur contexte particulier.*

En juillet 1993, le Secrétariat du Conseil du Trésor a établi une directive sur l'établissement des plans d'équité en emploi à l'intention des ministères et organismes. Ces derniers sont incités à élaborer leurs plans en consultant les gestionnaires, les agents négociateurs et les comités consultatifs internes représentant les groupes désignés. Une fois terminés, les plans sont remis au Secrétariat du Conseil du Trésor et deviennent des documents publics mis à la disposition de tous les intéressés.

Les plans font état des mesures précises que les ministères s'engagent à prendre pour appliquer les principes de l'équité en emploi. Ceux-ci doivent présenter un rapport annuel sur les progrès qu'ils ont accomplis et, selon le cas, actualiser les objectifs et les mesures correctives exposés dans les plans plurianuels.

Comme 1994-1995 était le premier exercice pour lequel il fallait présenter des plans en vertu de la nouvelle législation sur l'équité en emploi, la plupart de ces plans portent sur une période d'un an, quoique le Secrétariat ait reçu quelques plans bisannuels et un plan quinquennal. De toute évidence, l'établissement de ces plans a nécessité beaucoup de travail de la part des ministères.



Or, avant même la naissance du nouveau programme, des mesures ont été prises pour créer un Fonds affecté aux aménagements spéciaux à l'intention des personnes handicapées, ainsi que pour mettre sur pied un fonds spécial destiné à soutenir une série de projets pilotes innovateurs dont les coûts seraient conjointement assumés par le gouvernement et les organismes intéressés.

Ces sept projets avaient pour but de mettre à l'essai des approches innovatrices visant l'équité en emploi et de créer une culture organisationnelle favorable à la diversité de notre effectif. Les sommes investies s'élèvent à plus de 800 000 \$ dont environ 525 000 \$ ont été versés par le nouveau Fonds d'innovation, le reste provenant des ministères participants.

Deux des projets s'intéressaient à la culture organisationnelle, et d'autres aux étudiants handicapés, aux femmes de la catégorie du soutien administratif et aux minorités visibles des groupes et niveaux professionnels qui forment la relève du groupe de la direction. Les ministères en ont tiré quelques leçons. Il est apparu, par exemple, que les aménagements techniques dont ont besoin les employés handicapés pouvaient s'avérer moins coûteux que prévu. On a remarqué également que la mise en contact des membres des groupes désignés avec d'autres fonctionnaires pouvait contribuer à elle seule à modifier les attitudes et les perceptions des collègues.

Les projets pilotes ont permis aux institutions fédérales de disposer de moyens éprouvés pour encourager le recrutement, l'avancement et le maintien en poste des membres des groupes désignés et pour promouvoir la valorisation de la diversité. Le nouveau Programme des initiatives de mesures spéciales a donc été conçu de façon à encourager l'expérimentation de mesures prometteuses pour l'équité en emploi.

Les éléments du nouveau programme peuvent être regroupés sous les cinq rubriques suivantes :

## Programmes de formation et de perfectionnement

Les membres des groupes désignés peuvent recevoir de l'aide supplémentaire en participant à certains programmes de perfectionnement professionnels seront mis à leur disposition afin qu'ils puissent obtenir plus facilement une affectation dans le cadre du programme Cours et affectations de perfectionnement ou du programme Échanges Canada.

## Services aux employés

Avec un budget accru, le Centre de technologie – Gestion de la diversité de la Commission de la fonction publique continuera de prêter des appa-reils variés aux employés handicapés afin qu'ils puissent accomplir plus facilement leur travail. Le partage des frais avec les ministères permettra de répondre aux besoins particuliers des personnes handicapées. Par ailleurs, toute une gamme de services (par ex. orientation professionnelle, planification de carrière et préparation aux entrevues) sera également offerte aux membres des groupes désignés afin de les aider à accéder à des postes de gestion.

## Programmes de recrutement

La Commission de la fonction publique poursuivra les nombreuses activités qu'elle exerce un peu partout au Canada afin d'encourager les membres des groupes désignés à postuler des emplois dans la fonction publique. Le recrutement s'effectuera principalement dans les secteurs où il y a pénurie de personnel et tiendra compte de la compression de l'effectif de la fonction publique.

## Fonds d'innovation des mesures spéciales

Les ministères et organismes pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur ont accès au Fonds d'innovation des mesures spéciales. Ce fonds appuie financièrement la mise en oeuvre d'initiatives nouvelles et originales, dont celles ayant trait à la gestion de la diversité dans la fonction publique.

facile par la Norme d'aménagement pour accès facile de l'Association canadienne de normalisation (B651-M90).

La politique exige que des améliorations et des modifications soient apportées aux installations fédérales telles que les immeubles à bureaux, les laboratoires, les hôpitaux et les parcs nationaux. Bien que cette politique concerne uniquement les ministères et les organismes, on encourage les sociétés d'État à adopter ces principes au besoin.

En 1993, le Conseil du Trésor a modifié la politique de manière à fournir aux ministères une plus grande latitude dans la recherche de solutions rentables. Dans l'ensemble toutefois, les exigences et les responsabilités des ministères n'ont pas changé. Le Conseil du Trésor a également financé, en partie, l'élaboration de la norme de l'Association canadienne de normalisation afin de s'assurer que les enseignements acquis soient incorporés à la norme et que la norme tienne compte des dernières innovations technologiques.

## Création du nouveau Programme des initiatives de mesures spéciales

Le premier Rapport annuel sur l'équité en emploi donnait un bref aperçu des Programmes de mesures spéciales en matière d'équité en emploi, les- quels prenaient fin le 31 mars 1993. Selon le rapport, il était nécessaire de revoir et d'adapter ces programmes à la réalité des années 1990 de sorte qu'ils puissent contribuer encore davantage à l'équité en emploi.

Le Conseil du Trésor a donc prolongé d'une année ces Programmes de mesures spéciales pour disposer du temps nécessaire à l'élaboration et à la mise en place d'un nouveau programme. En décembre 1993, il a approuvé la création du nouveau Programme des initiatives de mesures spéciales qui entrerait en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1994 et dont l'administration était confiée en grande partie à la Commission de la fonction publique. Ce programme doit soutenir les ministères dans des secteurs essentiels au succès du programme d'équité en emploi.

années 1990. Toutefois, la réalisation de ses objectifs devrait tenir compte des contraintes financières du gouvernement.

Le cadre de travail établit que le principe du mérite reste la pierre angulaire de la politique des ressources humaines. De plus, le mérite est la meilleure garantie de l'équité en emploi.

Bien que l'équité en emploi s'efforce d'atteindre une représentation des membres des groupes désignés proportionnelle à leur présence dans la main-d'oeuvre active, de l'avis des sous-ministres, le meilleur moyen d'atteindre cet objectif est d'aller au-delà des chiffres. Cela signifie que des mesures qualitatives telles que la valorisation de la diversité parmi les employés de la fonction publique et l'acceptation de leurs différences doivent être considérées comme partie intégrante de l'équité en emploi.

Le cadre de travail stipule que l'ancienne méthode centralisée de mise en oeuvre de l'équité en emploi n'est plus adéquate. Il convient d'insister davantage sur une participation accrue des ministères, des gestionnaires et des employés, de même que sur une plus grande flexibilité dans l'application du programme.

L'approche suggérée par le Conseil sur l'équité en emploi transparaît dans les directives et dans les conseils fournis aux ministères et aux organismes sur la façon de préparer les plans d'équité en emploi ainsi que dans la conception des programmes tels que le Programme des initiatives de mesures spéciales.

## Politique sur l'accès facile aux immeubles fédéraux

L'accès aux installations et aux services fédéraux est un droit légitime, en vertu de la *Charte des droits et libertés* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour les personnes ayant une mobilité réduite ou ayant une déficience visuelle ou auditive. Une révision de la politique d'accès effectuée en 1989 exigeait des ministères qu'ils soumettent, d'ici mars 1995, des plans quinquennaux pour rendre accessibles les immeubles appartenant au gouvernement ou loués par celui-ci. En 1991, le Conseil du Trésor a remplacé sa norme d'accès



Comme employeur de la plupart des ministères et des organismes fédéraux, le Conseil du Trésor a la responsabilité de mettre sur pied une gamme de politiques et de programmes de ressources humaines dont l'équité en emploi fait partie intégrante.

En vertu de dispositions précises contenues dans la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le Conseil du Trésor cherche à améliorer les perspectives d'emploi et les possibilités de carrière des autochtones, des personnes handicapées, des membres de minorités visibles et des femmes. De plus, il tente d'apporter les correctifs qui s'imposent aux conditions désavantageuses vécues par ces groupes dans leur emploi.

Le rôle spécifique du Conseil du Trésor dans le programme d'équité en emploi comporte :

- l'élimination des obstacles à l'emploi et à l'avancement des membres des groupes désignés;
- la mise en place de politiques et de pratiques positives permettant une représentation et une répartition équitables des membres des groupes désignés dans la fonction publique;
- la prestation de conseils et d'aide aux ministères dans l'élaboration et la mise en oeuvre de leurs plans d'équité en emploi; et
- l'élaboration de stratégies en vue d'aider les ministères à améliorer la sous-représentation.

## Consolidation du programme

### La Loi sur la réforme de la fonction publique

Comme l'indiquait le rapport annuel du président pour l'exercice 1992-1993, grâce à une modification de la *Loi sur la gestion des finances publiques* entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1993, la *Loi sur la réforme de la fonction publique* conférait un fondement législatif à l'autorité et aux responsabilités du Conseil du Trésor en matière d'équité en emploi dans la fonction publique.

Grâce à une modification de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, les pouvoirs de la Commission de la fonction publique relativement à l'équité en emploi ont également été rendus plus

explicites. Celle-ci peut désormais établir des règlements sur la nomination à la fonction publique de personnes appartenant à un groupe désigné. Par conséquent, lorsque le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* de la Commission qui avait été révisé a été publié le 31 mai 1993, il comportait deux dispositions sur l'équité en emploi. L'une de ces dispositions a trait à la nomination de personnes provenant d'un groupe désigné à des postes dans la fonction publique dans le cadre d'un programme d'équité en emploi. L'autre touche les personnes qui sont devenues handicapées en cours d'emploi dans la fonction publique et qui, de ce fait, sont incapables d'assumer les fonctions de leur poste. En vertu de cette disposition, ces employés peuvent, durant une période de deux ans à partir du jour où ils sont prêts à retourner travailler, être nommés de façon prioritaire à un poste dans la fonction publique (sous réserve de certains articles de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*), pourvu qu'ils soient aptes à retourner au travail au plus tard deux ans après être devenus handicapés.

Une autre disposition de la *Loi sur la réforme de la fonction publique* a modifié la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, de façon à établir une autre base permettant de déterminer qui sont les employés de la fonction publique. Les personnes embauchées pour une période déterminée de trois mois ou plus ainsi que, naturellement, celles embauchées pour une période indéterminée, sont maintenant considérées comme des employés de la fonction publique. Auparavant, seules les personnes embauchées pour une période de six mois ou plus étaient considérées comme des employés. Les tableaux statistiques du précédent rapport reflètent ce changement pour la première fois.

### Cadre de travail pour une meilleure équité en emploi dans la fonction publique des années 1990

Le Conseil des sous-ministres sur l'équité en emploi a établi, dans ce cadre de travail publié en juillet 1993, la stratégie pour réaliser l'équité en emploi dans la fonction publique. Les sous-ministres ont affirmé que l'équité en emploi demeurerait une haute priorité tout au long des



# Initiatives de l'organisme central

## Chapitre I



## Introduction

Le deuxième Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique pour l'exercice 1993-1994 fait état d'activités mises de l'avant pour améliorer l'équité en emploi dans la fonction publique au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994.

Ce rapport comporte trois chapitres.

Le chapitre I fait la revue des politiques et des programmes que le Conseil du Trésor a mis en place pour favoriser une représentation équitable des groupes désignés dans la fonction publique et une juste répartition des membres de ces groupes dans les divers groupes et niveaux professionnels. Le chapitre II décrit les nombreuses mesures prises par les institutions fédérales pour mettre en oeuvre l'équité en emploi.

Le chapitre III analyse les données statistiques présentées en annexe sur la représentation et la répartition des membres des groupes désignés dans la fonction publique.

La structure organisationnelle du gouvernement du Canada reflétée dans le présent rapport est celle qui était en vigueur le 31 mars 1993. Les changements intervenus depuis lors figureront dans le rapport annuel de l'exercice 1994-1995.

Cependant, étant donné la baisse du recrutement due à la réduction de la taille de la fonction publique, je suis satisfait des résultats obtenus.

Le Programme d'équité en emploi dans la fonction publique sert bien les Canadiens et les Canadiennes. Il a rendu la fonction publique plus représentative de la population canadienne et il contribue, ainsi, à la force du Canada.

## Avant-propos

En vertu des dispositions de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, j'ai le plaisir de déposer le deuxième Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique pour l'exercice 1993-1994.

En décembre 1992, une modification à la *Loi sur la gestion des finances publiques* confèrait à l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale son fondement législatif. Toutefois, les éléments fondamentaux des programmes d'équité en emploi demeuraient les mêmes que ceux énoncés dans la politique du Conseil du Trésor sur l'équité en emploi de 1986. Le projet de loi sur l'équité en emploi à l'étude présentement au Parlement viedra compléter ces fondements. Il démontre clairement l'engagement du gouvernement envers l'équité en emploi.

Aussi, je ne cache pas ma fierté devant les réalisations dont le présent rapport fait état. Sur le plan qualitatif, l'année financière 1993-1994 aura été marquée par des succès remarquables dans le domaine de l'équité en emploi. Les ministères et les organismes ont déployé des efforts considérables pour promouvoir la diversité et améliorer la situation dans l'emploi des membres des groupes désignés (les autochtones, les personnes handicapées, les membres de minorités visibles et les femmes). La mise sur pied du Programme des initiatives de mesures spéciales est un excellent exemple des initiatives entreprises par le gouvernement. Ce programme devrait contribuer considérablement au recrutement et à l'avancement des membres des groupes désignés.

Toutefois, de tels progrès n'auraient pas été possibles sans la compréhension et l'appui des gestionnaires et des employés de la fonction publique, surtout en période de restrictions financières. En ce qui concerne les chiffres sur l'équité en emploi, je déplore que davantage de progrès n'aient pu être accomplis durant l'année écoulée.





# Table des matières

Avant-propos	1
Introduction	3

Chapitre I	
Initiatives de l'organisme central	5

• Consolidation du programme	6
• Création du nouveau Programme des initiatives de mesures spéciales	7
• Initiative de participation des autochtones au marché du travail	9
• Plans d'équité en emploi	9
• Faciliter l'échange de renseignements	11
• Consultations	11
• Prix d'équité en emploi	13
• Déclaration volontaire	14

Chapitre II	
Activités des ministères	15

• Partenariats	16
• Activités d'extension	16
• Vers une sensibilisation et une compréhension accrues	17
• Recrutement	17
• Avancement et perfectionnement professionnel	18
• Accessibilité des locaux	18
• Aménagements du régime de travail	18
• Entrevues de fin d'emploi	18
• Responsabilisation	19

Chapitre III	
Données	21
Conclusion	27
Annexe – Données statistiques	29
• Notes techniques	30
• Liste des tableaux	33
• Tableaux	35

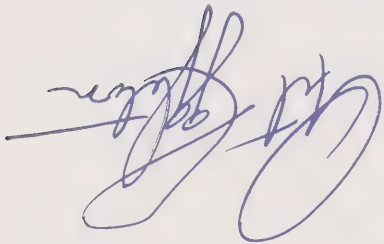


Monsieur le Président,

Conformément à l'article 11 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le deuxième Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique pour l'exercice 1993-1994.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le Président du Conseil du Trésor,

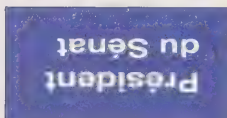


Arthur C. Eggleton

Mars 1995







Monsieur le Président,

Conformément à l'article 11 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le deuxième Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique pour l'exercice 1993-1994.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le Président du Conseil du Trésor,

Arthur C. Eggleton

Mars 1995

# Le présent rapport est disponible en médias substitués.

Publié par la  
Direction de la planification et des communications  
Conseil du Trésor du Canada

NDLR :

Pour ne pas alourdir le texte, nous nous conformons  
à la règle qui permet d'utiliser le masculin avec une  
valeur de neutre.

© Ministre des Approvisionnements et  
Services Canada 1995

N° de catalogue BTI-9/1994  
ISBN 0-662-61679-0



# L'équité en emploi dans la fonction publique

Rapport annuel 1993-1994



Rapport annuel 1993-1994

# L'équité en emploi dans la fonction publique







President  
of the Treasury Board

Président  
du Conseil du Trésor

CAI  
TB  
-ESA

# Employment Equity in the Public Service

Annual Report 1994-95

Canada



# Employment Equity in the Public Service

Annual Report 1994-95



## **Also available in alternative formats.**

Published by  
Planning and Communications Directorate  
Treasury Board of Canada, Secretariat

© Minister of Supply and Services Canada 1996

Catalogue No BT1-9/1995  
ISBN 0-662-62245-6



This document is also available in Acrobat on the Internet at  
the following address:

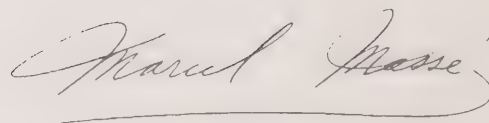
<http://www.tbs-sct.gc.ca/>

Speaker of  
the Senate

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 11 of the *Financial Administration Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 1994-95 Annual Report on Employment Equity in the Public Service.

Sincerely,

A handwritten signature in dark ink, reading "Marcel Massé". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal line extending from the end of the name.

Marcel Massé

President of the Treasury Board

March 1996



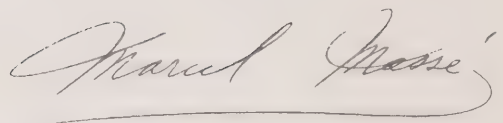


Speaker of the  
House of Commons

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 11 of the *Financial Administration Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 1994-95 Annual Report on Employment Equity in the Public Service.

Sincerely,

A handwritten signature in dark ink, reading "Marcel Massé". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal flourish extending from the end of the name.

Marcel Massé

President of the Treasury Board

March 1996



## Table of Contents

<b>Foreword</b>	ix
<b>Introduction</b>	xi
<b>Chapter I</b>	
<b>Central agency initiatives</b>	1
• Legislation	2
– Bill C-64, <i>An Act Respecting Employment Equity</i>	2
• Policies	3
– Evaluation of the policy on Provision of Services for Employees with Disabilities	3
– The real property policy on Accessibility	4
– New target-setting strategy	4
• Programs and initiatives	4
– The Special Measures Initiatives Program	4
– Study on exit interviews	5
– Seminars on a supportive workplace	6
– Employment equity orientation course	6
– Symposium on self-identification	6
• Information sharing	6
• Consultations	7
• Awards	7
<b>Chapter II</b>	
<b>Departmental experience</b>	9
• Retention	10
• Recruitment	10
• Career development	10
• Balancing work and family	11
• Accommodation and accessibility	11
• Promoting diversity	12
• Consultations	13
• Accountability	13
• Exit interviews	14
• Self-identification	14
<b>Chapter III</b>	
<b>The Numbers</b>	15
• Conclusion	21
<b>Appendix – Statistics</b>	23
• List of tables	27





## Foreword

In accordance with the provisions of the *Financial Administration Act*, I am pleased to table the 1994-95 Annual Report on Employment Equity in the Public Service.

While the federal government's Employment Equity Policy has evolved since its inception in the 1970s, its objective continues to be the same — to address representational imbalances experienced by Aboriginal peoples, persons with disabilities, persons in a visible minority, and women (the designated groups), within the context of the merit principle. This ensures that the Public Service better reflects the population it serves. The guiding principle of the Employment Equity Program also remains constant: employment opportunities must be open to all Canadians in a fair and equitable way.

The federal government has taken many steps to create a more accessible and welcoming work environment in the Public Service for persons in the designated groups. Nevertheless, while in many areas the federal government is on the leading edge in promoting equal employment opportunities, in other areas there is still a way to go.

The results for fiscal year 1994-95 were encouraging. Despite budgetary constraints, central agencies and departments have worked to achieve employment equity objectives and have made significant progress in a number of areas. The introduction of Bill C-64, *An Act Respecting Employment Equity*, into the House of Commons on December 12, 1994 was an important progressive step. This Act would create a new awareness of employment equity obligations in both the private and the public sectors, while ensuring that employers would continue to be able to draw on the talents of all Canadians. As well, the

review of the Treasury Board policy on Provision of Services for Employees with Disabilities has ensured that the original rationale for establishing this policy is still relevant in today's circumstances.

Throughout the Public Service, much emphasis has been placed on increasing awareness of and understanding the value of a diverse workforce that is representative of the Canadian population. Action has been taken to ensure that employees in each of the designated groups receive the support they need to allow them to contribute to their full potential in the Public Service workplace. Managers have been trained to manage a diverse workforce and are being encouraged to be sensitive to cultural values and differences.

I realize that improving representation levels is extremely difficult given the present limited recruitment opportunities. Nevertheless, the government has successfully maintained and, in some areas, increased the level of representation for designated groups. I also know that progress can take many forms. As you read the following pages, you will see many examples of creative approaches to implementing employment equity in the Public Service. I am confident that we will continue to build on our employment equity successes to date.

## Introduction

This third Annual Report on Employment Equity in the Public Service highlights activities that advanced employment equity in the Public Service during the period of April 1, 1994 to March 31, 1995.

The report consists of three chapters.

Chapter I reviews policies and programs that the Treasury Board has put in place to support the equitable representation and distribution of the designated groups in the Public Service.

Chapter II describes many steps taken by federal institutions to implement employment equity.

Chapter III analyzes the statistics in the Appendix relating to the representation and distribution of members of the designated groups in the Public Service.

The organizational structure of the Government of Canada at March 31, 1994 is used in this report. Changes made since that date will be reflected in the 1995-96 Annual Report.



## **Chapter I**

# **Central Agency Initiatives**



As the employer for most federal departments and agencies, the Treasury Board is responsible for establishing a range of human resource policies and programs that advance employment equity.

Under specific provisions of the *Financial Administration Act*, the Treasury Board seeks

- to improve employment and career opportunities for Aboriginal peoples, persons with disabilities, persons in a visible minority, and women; and
- to correct conditions of disadvantage experienced by such groups in their employment.

The Treasury Board's specific role within the Employment Equity Program includes

- eliminating barriers to the employment and advancement of the designated groups;
- establishing positive policies and practices to permit the equitable representation and distribution of the designated groups in the Public Service;
- establishing numerical targets to guide departments in improving their levels of representation and distribution of the designated groups;
- providing advice and assistance to departments in developing and implementing their employment equity plans; and
- reporting to Parliament every fiscal year on the state of employment equity in the Public Service.

## Legislation

### **Bill C-64, *An Act Respecting Employment Equity***

The government tabled Bill C-64, *An Act Respecting Employment Equity*, in the House of Commons on December 12, 1994. It did so to fulfil its electoral commitment to bring the federal

Public Service, commissions and agencies, and federally regulated employers under the jurisdiction of a single Act.

The *Employment Equity Act* (1986), as it now stands, applies only to federally regulated employers, including Crown corporations, with 100 or more employees. The Minister of Human Resources Development Canada administers the Act. The *Employment Equity Act* applies to about 350 employers and covers close to 600,000 employees. These employers are found primarily in the banking, transportation and communication fields. The federal Public Service is not governed by the present *Employment Equity Act*.

Since 1992, employment equity in the federal Public Service — that is, federal departments and agencies for which the Treasury Board is the employer — has been subject to the provisions of the *Financial Administration Act*, which are very similar to those in the current *Employment Equity Act*.

Bill C-64, *An Act Respecting Employment Equity* proposes to create a single legislative regime with similar obligations for both the federal Public Service and federally regulated employers. The employer's obligations outlined in Bill C-64, *An Act Respecting Employment Equity* are precise. Provision is made to enable the Canadian Human Rights Commission to audit an employer to verify compliance with the obligations. Bill C-64, *An Act Respecting Employment Equity* makes it clear that cases of non-compliance would be addressed through negotiation and in a cooperative fashion. The Bill stipulates that the employer and the Commission's compliance officer would negotiate a written undertaking by the employer to take corrective action. Bill C-64, *An Act Respecting Employment Equity* would also permit the Commission to issue a directive to the employer if the employer failed to implement a written undertaking or if negotiations were unfruitful. As an exceptional final resolution step, an employment equity review tribunal could consider cases referred by either the employer or the Commission and make a final order.

Every employer must issue an annual report on employment equity progress and achievements, thus ensuring accountability. The Minister of Human Resources Development Canada prepares a consolidated annual report focusing on the federally regulated sector. This report is tabled in Parliament. Bill C-64, *An Act Respecting Employment Equity* would require the President of the Treasury Board to continue tabling an annual report in Parliament on the employment equity situation in the federal Public Service.

Following first reading, Bill C-64, *An Act Respecting Employment Equity* was referred to the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons, which heard from representatives of employers, unions, and designated groups until March 1995. The President of the Treasury Board appeared before the Committee on January 31, 1995 to support Bill C-64, *An Act Respecting Employment Equity* and to answer questions from MPs. The President characterized Bill C-64, *An Act Respecting Employment Equity* as a fair and progressive initiative that is balanced and workable.

By the summer of 1995, the Committee plans to issue a report summarizing its position on the major provisions of Bill C-64, *An Act Respecting Employment Equity* and formulating recommendations on employment equity legislation.

It is expected that the proposed legislation will be adopted late in 1995.

## Policies

### Evaluation of the policy on Provision of Services for Employees with Disabilities

In 1989, the Treasury Board introduced the policy on Provision of Services for Employees with Disabilities. This policy ensures that the employment-related needs of employees with disabilities are reasonably accommodated in the federal Public Service, via technical aids, attendants, and other specialized services.

In keeping with the Treasury Board's general practice of reviewing all its Public Service-wide policies regularly, the policy was evaluated in 1994-95. The evaluation was designed to determine if, as a result of the policy, the needs of federal Public Service employees with disabilities were being reasonably accommodated; if these employees and other persons involved in the policy's implementation were aware of the policy and its provisions; and if departments and agencies were following proper administrative procedures and keeping necessary records.

To gather information and informed views about the policy and its implementation, evaluators interviewed a representative sample of policy stakeholders from nine federal departments and agencies. Stakeholders included, among others, the developers of the policy, employment equity coordinators in departments, managers, and employees with disabilities.

The evaluators concluded that, overall, the policy met the objectives set out for it. The needs of a significant number of employees with disabilities were being reasonably accommodated. As a result, they were able to perform their jobs in a satisfactory manner.

An extensive range of accommodations can be made under the policy. Departments and agencies have been addressing virtually all types of disabilities among employees, indicating that the policy is quite flexible.

There was an encouraging level of consensus among managers and employees with disabilities about the fundamental value of this policy, from both political and demographic points of view, and a very strong conviction that it should remain in force.

Some stakeholders recommended minor adjustments to the policy and improvements to aspects of the administrative framework for implementing the policy. These recommendations will be studied in the coming year with a view to putting them into action.

## **The real property policy on Accessibility**

Accessibility to federal services and facilities is a legal right for all Canadians, stemming from the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and the *Canadian Human Rights Act*.

One element of the real property policy on Accessibility was a phased initiative, begun in 1990, to make facilities and services accessible for persons with impaired mobility or with visual or hearing disabilities. There was a target date of March 31, 1995 for full compliance with accessibility requirements. Under this policy, departments are to provide barrier-free access to, and use of, real property they administer or lease. During this period, departments submitted accessibility plans and annual progress reports to Treasury Board Secretariat.

In 1994, work began on reviewing the real property policy on Accessibility to take stock of our experiences over the previous five years. Consultations with custodian departments and representatives of persons with disabilities have taken place. The Treasury Board approved changes to the policy and departments are now expected to comply with it fully. Annual reporting will continue for the foreseeable future.

### **New target-setting strategy**

Targets are an important element of the Employment Equity Program in the federal Public Service. Achieving them is one measure of success in employment equity, indicating progress towards the goal of equitable participation of the designated groups in the Public Service. Following a four-year period that ended in March 1995, the strategy for establishing these targets was modified and new targets were set for the period from April 1, 1995 to March 31, 1998. These new goals focus on hiring and promotion activity. Departments take them into consideration as they draw up their employment equity plans.

Hiring targets reflect the proportion of new recruits who, other things being equal, might normally be expected to come from the employment equity designated groups. They were established with reference to information collected in the 1991 Census of Canada and the post-census Health and Activity Limitation Survey.

Likewise, promotion targets reflect the share of promotions that, other things being equal, persons in the designated groups might normally be expected to receive. They are based on internal availability or the proportion of persons in the Public Service who are members of the designated groups.

Although there are no separation targets under the new strategy, separations are monitored to assess whether they are having a disproportionate impact on representation of the designated groups in the Public Service. It should be noted, however, that reasons for separation are often beyond the control of managers. The reasons for separation include retirement, resignation, and the end of a specified period of employment.

## **Programs and Initiatives**

### **The Special Measures Initiatives Program**

The Special Measures Initiatives Program is an important part of the Treasury Board's Employment Equity Program. Its aim is to bring about a fundamental change in the way employment equity is integrated into the operations of federal departments and agencies. Under this program, which will remain in effect until March 31, 1998, financial, technical and other forms of support are available to assist departments and agencies in achieving their employment equity objectives.

The Special Measures Initiatives Program was successful in 1994-95, judging from both the growing interest shown by departments and agencies and the program components' key indicators shown below.



## Special Measures Innovation Fund

The Special Measures Innovation Fund supports innovative departmental initiatives in employment equity. In 1994-95, a total of 100 proposals were received, of which 66 projects were approved from 27 departments. The fund provided \$3 million in funding for these projects and departments contributed an additional \$1.8 million from their own budgets. The number of submissions was higher than anticipated, indicating that departments are actively pursuing a range of activities and that the Special Measures Initiatives Program is being received positively.

The approved projects covering a wide range of activities are expected to bring about significant changes in the areas of recruitment, training, development, advancement, and retention of members of designated groups, as well as changing organizational culture.

In support of the Special Measures Innovation Fund, the Public Service Commission made over 200 presentations to managers and human resource specialists across the Public Service, providing them with useful information on how to prepare submissions and, most importantly, on how to take advantage of the incentives and assistance offered by the Program.

## Program Marketing

A number of marketing tools including brochures, publicity materials and self-help guides for designated group employees were developed and disseminated to promote the Special Measures Initiatives Program. In addition, regional visits and information workshops were carried out to help managers gain greater understanding of the Program.

## Technical Aids Loan Bank

Employees with disabilities and their managers were able to take advantage of the services of the Technical Aids Loan Bank, which offers work-related assistance devices, as well as information

and advice. A total of 148 equipment loans were made. A significant number of employees with disabilities indicated that their needs have been met in a satisfactory manner.

## Training, Development and Recruitment Programs

Members of the designated groups who participated in various developmental assignment programs benefited from a range of services funded by the Special Measures Initiatives Program. For example, the Public Service Commission provided 1,770 career consultation and planning sessions for current and future executives. In addition, more than 206 members of designated groups were referred for developmental assignments and 44 simulation interview sessions were conducted. Recruitment carried out under the Special Measures Initiatives Program resulted in 498 assignments. The majority of these assignments were to term positions.

## Program Evaluation

The Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission jointly established a framework for program evaluation. This framework will serve as a guide for monitoring and evaluating the Program before it ends in March 1998.

## Study on exit interviews

Exit interviews are one way to determine whether designated group employees leave the Public Service for reasons arising from their status as part of a designated group, or for reasons common to all employees. If they leave for reasons related to their designated group status, their organization needs to work harder to eliminate barriers. The Personnel Psychology Centre of the Public Service Commission carried out a study, on behalf of the Treasury Board, to research and document experiences and theories on the merits of exit interviews, to develop a model questionnaire and interview, and to make recommendations on how such an interview should be carried out for best results.

## Seminars on a supportive workplace

The Canadian Centre for Management Development developed two seminars — “The Humane Manager” and “Influencing the Equity Agenda” — and a course called “Balancing Work and Family Life,” and will offer them in 1995-96. This training focuses on the supportive workplace.

## Employment equity orientation course

The Official Languages and Employment Equity Branch of Treasury Board Secretariat approved the development of an employment equity orientation training course in response to requests from departmental employment equity coordinators.

Training and Development Canada designed the course, which will be offered to departmental managers of employment equity programs. It will help them acquire further knowledge so they can better implement employment equity programs.

## Symposium on self-identification

Information on Aboriginal peoples, persons with disabilities, and visible minorities is obtained through voluntary self-identification. In March 1995, Treasury Board Secretariat began to share and improve knowledge of this process, by co-hosting a workshop on self-identification with Human Resources Development Canada (HRDC) and the Employment Equity Commission (Ontario).

More than 300 people from federal departments and agencies, provincial governments, private companies, and professional organizations participated in this two-day workshop and shared their experiences and suggestions regarding self-identification. They discussed many topics related to self-identification, notably the strengthening of partnerships, the implementation of good communication strategies, questionnaire design, data collection and misidentification issues, human rights, and respect for privacy.

The proceedings from the workshop will be released in fiscal year 1995-96.

## Information sharing

Increased efforts have been made to provide information and advice to managers through publications and other media, so that managers may better understand issues related to employment equity. Treasury Board Secretariat has been particularly active in this regard:

- a brochure called *The Special Measures Initiatives Program* explains the major elements of the Program;
- two managers' guides on employing persons with psychiatric or developmental disabilities were completed. Their release is scheduled for May 1995. These publications provide practical tips on responding to the employment-related needs of these employees. They also contain suggestions for awareness training and a list of contact organizations with expertise in this field;
- *Retaining Aboriginal Employees: A Practical Guide for Managers* was published to address concerns about retaining Aboriginal employees in the federal Public Service;
- the video *Exploding the Myths* was developed to educate managers, supervisors, and employees about misconceptions of employment equity in the federal Public Service. It presents facts on employment equity, and is scheduled for release in May 1995;
- *Guidelines for Developing a Mentoring Program* was designed to help managers develop and implement mentoring programs. It outlines various options, taking into consideration various mentoring program models that have been implemented in public- and private-sector organizations. This document will interest both employment equity coordinators and human resource specialists. It will be released in fiscal year 1995-96.



## Consultations

A number of employment equity consultation groups provided advice, as required, to the President and to Treasury Board Secretariat officials on matters related to the recruitment, retention, career development, and progression of designated group members in the federal Public Service.

The Treasury Board Secretariat informed these groups about Bill C-64, *An Act Respecting Employment Equity*. These groups also had the opportunity to discuss other issues, including the impact of restructuring and downsizing on designated groups.

The Consultation Group on Employment Equity for Women completed its third report, entitled *Looking to the Future*. The report outlines progress in the advancement of women since the 1990 release of *Beneath the Veneer*, the task force report on barriers to women in the Public Service. The new report is expected to be released in 1995-96.

The Consultation Group on Employment Equity for Persons with Disabilities released its report entitled *Effective Practices in the Employment of Persons with Disabilities*. The report outlines successful practices that eight large public and private organizations across Canada have used in hiring persons with disabilities.

Bargaining agents were consulted through the National Joint Council subcommittee on employment equity. Topics addressed in these consultations included Bill C-64, *An Act Respecting Employment Equity*, self-identification, the target-setting strategy, and the Special Measures Initiatives Program. In addition, Treasury Board Secretariat encourages departments to consult their bargaining agents when developing employment equity plans.

Broad consultations with managers and employees also took place. For example, representatives of Treasury Board Secretariat conducted a series

of regional visits to reach managers who supervise front-line staff. It is particularly important to reach these people because federal institutions face the challenge of promoting employment equity while trying to carry out major resource reductions and program changes. Altogether, representatives visited 14 cities and conducted 47 sessions for a total of 653 people. Participants appreciated the opportunity to meet senior policy and program officials from Treasury Board Secretariat, and feedback was very positive.

The Interdepartmental Committee on Employment Equity comprises departmental employment equity coordinators and central agency specialists. Members are consulted regularly on all components of the federal Employment Equity Program. In 1994-95, committee members provided valuable input on several Treasury Board Secretariat initiatives, including the employment equity orientation course, *Guidelines for Developing a Mentoring Program*, the redesign of the self-identification questionnaire, and the Employment Equity Accountability Framework. In addition, committee members helped establish a resource centre for equity and diversity at the Canadian Centre for Management Development. This centre was established to collect, produce, and provide resources and practical tools on employment equity and workforce diversity.

## Awards

The Treasury Board recognizes the efforts of departments and agencies that have made significant contributions to meeting employment equity objectives. It presents awards during the National Public Service Week in June, together with awards honouring excellence in a variety of endeavours.

In 1994-95, the Treasury Board honoured five departments for their achievements.

Public Works and Government Services Canada (PWGSC) received an award for the Aboriginal Supplier Awareness project. This project develops

in-house expertise to handle business relations between PWGSC and Aboriginal businesses in areas served by the department's Western Region. Other significant measures include initiatives to develop a professional consulting capacity within PWGSC to deal with Aboriginal issues that affect the federal government.

The Canadian Space Agency was honoured for its notable advancement in employing visible minorities in the Professional and Scientific category and the Executive group. The Agency also hired a high percentage of visible minority students who will benefit from the work experience gained while working for a Canadian federal institution with a high international reputation.

Natural Resources Canada was chosen for its useful and innovative activities in promoting employment equity beyond the Public Service. It publicly showed its commitment to partnership with Aboriginal peoples through a joint project to help the Cree community of Oujé-Bougoumou build a heating system using an alternative source of fuel. This alternative technology is compatible with the traditional Aboriginal philosophy of conservation and environmental protection. The project also created work in the community.

Revenue Canada won an award for its exemplary leadership in all areas of employment equity. Particular initiatives included a policy on providing services for employees with disabilities and plans to review possible systemic discrimination in tests given to persons with disabilities; a project to identify Aboriginal stakeholders with whom Revenue Canada will build strategic partnerships; and development of an advanced course on cultural interaction for customs inspectors that is designed to promote discussion on strategies to overcome intercultural communication barriers.

Heritage Canada accepted an award for its work to enhance understanding of gender issues through a highly successful two-day conference. Some 300 conference participants discussed issues of vital concern facing women and men in the modern workplace.

## Chapter II

### Departmental Experience

Under the provisions of the *Financial Administration Act*, Treasury Board Secretariat will assist departments and agencies in preparing their employment equity plans. The plan is a public document outlining specific activities to be undertaken by each department or agency to meet its employment equity objectives. Furthermore, each department or agency must report annually to the Treasury Board on its progress.

In 1994-95, the federal Public Service faced significant changes to its structure as a result of program and budgetary decisions. In spite of downsizing and budget reductions, departments and agencies made remarkable efforts to meet their employment equity goals. This chapter focuses particularly on areas where they made progress.

### Retention

Many departments and agencies tried to minimize the adverse impact of downsizing on employees of the designated groups. If it were found that designated groups are being downsized in disproportionate numbers, investigations would be conducted to ensure that there has been no discrimination. As they did for all employees, departments worked to ensure that "affected" designated group members were given fair access to employment opportunities elsewhere within the organization.

### Recruitment

When recruiting from outside, organizations actively sought designated group members so that candidate pools included a fair sampling. Where possible, at least one designated group employee was a member of the selection board. In one department, directors of personnel constantly reminded managers of their obligation to include members of designated groups on selection boards, when appropriate and feasible, to lessen the possibility of bias and to ensure equal treatment. At Indian and Northern Affairs Canada, 73 per cent of competitions involving selection boards had an Aboriginal member on the board, and 90 per cent had at least one female representative on the board.

Several departments reviewed their staffing guidelines to determine the relevance of statements of qualifications to job descriptions and the appropriateness of selection tools used to assess candidates. For example, Transport Canada removed some basic requirements from the Security Inspection and Protective Services statement of qualifications. In the past, these requirements had limited the number of women without police or military experience who could successfully apply for these positions.

Several departments concentrated on recruiting university graduates to ensure a qualified and diverse resource pool for the future. In the past year, Foreign Affairs and International Trade Canada, Industry Canada, and Statistics Canada, among others, met their recruitment targets for visible minorities, Aboriginal peoples, and women in non-traditional occupations. They used programs such as the Special Measures Initiatives Program, the Foreign Service Internship Program, the Accelerated Economist Program, and management trainee programs, as well as university placement programs.

Departments and agencies continued to establish partnerships and informal contacts with the private sector, professional associations, and ethnic and Aboriginal communities to attract possible qualified candidates. Some advertised employment opportunities through job fairs and ethno-cultural newspapers; others sent their personnel staff to native reserves to market employment opportunities with the federal government. The Canadian Grain Commission developed a video entitled *Stay in School* that described typical Canadian Grain Commission jobs. It distributed this video to junior high schools in northern Manitoba with large numbers of Aboriginal students, and to inner-city schools in Winnipeg.

### Career development

Departments and agencies continued to provide designated group members with training and development opportunities by promoting a continuous learning culture, by encouraging the use of developmental assignments and by providing job enrichment, training, and transfers.



Status of Women Canada encouraged employees to participate in interdepartmental exchanges that allowed them to gain experience in and exposure to other aspects of government. It fostered lateral mobility through internal developmental assignments. The Management Trainee Program, secondments, and acting opportunities gave employees career development opportunities. Higher pay was available for higher level work. Status of Women Canada encouraged employees to take training and development courses, to travel to other regions or countries, and to participate in national and international conferences and seminars. The organization recognized individual achievements and successes through letters of appreciation, awards, and special mentions at meetings.

At the Canadian International Development Agency, two of the three employees supported for the Career Assignment Program (CAP) were women. Out of eight employees on educational leave or receiving financial assistance to pursue graduate academic programs, six were women, one was Aboriginal, and another was a member of a visible minority.

The Diversity in Leadership executive development program at the Canadian Centre for Management Development was offered a second time to 26 participants. These included, for the first time, Aboriginal peoples and persons with disabilities. Participants included 17 employees in a visible minority group, 3 Aboriginal persons and 3 employees with a disability.

Statistics Canada encouraged members of designated groups to let their managers know about their career aspirations. All employees have the opportunity to meet with their supervisor's supervisor (skip-level) at least once every two years to discuss specific career and development plans. Skip-level supervisors serve as advisors for establishing employee training and career plans. Feedback from designated group members was positive.

National Defence increased its efforts to help employees move out of the Administrative Support category by using bridging programs and other special measures. It also worked to increase the number of women in non-traditional occupations by raising awareness of opportunities in these fields. The department promoted initiatives such as career counselling, coaching, and mentoring.

### **Balancing work and family**

Flexible work arrangements may help employees balance work requirements with family needs. As part of their ongoing responsibilities, both managers and departmental human resources staff identified options for accommodating employee needs in this area.

The Department of Finance Canada supported flexible, alternative work arrangements and telework whenever these were operationally feasible. Examples included part-time work for parents of school-aged children; three- and four-day work-at-home arrangements; ongoing flexibility for a single parent to work at home as the need arises; regular afternoon or evening shifts that allowed correspondence staff to handle mail backlog while balancing family responsibilities; and a variable commuting arrangement for a member of one of the designated groups.

Transport Canada and several other federal departments jointly produced a video called *Teleworking — Why not?* This video addresses the benefits teleworking offers all employees, particularly persons with disabilities.

Environment Canada set up on-site day-care services to accommodate the needs of employees with young children. A few other departments are considering setting up similar day-care facilities on their premises.

### **Accommodation and accessibility**

To improve the welfare and career opportunities of employees with disabilities, numerous accommodations were made on a Service-wide basis.



Most departments improved and modified their facilities to ensure full access to federal establishments. Other departments made significant financial commitments to providing technical aids for employees with disabilities. For instance, National Defence allocated \$255,300 to the Job Accommodation Fund in 1994-95.

In some departments, managers accommodated employees with disabilities who were affected by government restructuring by agreeing that special equipment would move with the employee, even if that employee moved to another federal department. In addition, several departments paid parking costs for employees with permanent disabilities.

In accordance with Treasury Board Secretariat guidelines on providing publications in alternative formats, most government publications have been made available in large print, Braille, computer diskette or audiocassette format. Several departments used alternative formats to accommodate contractors with a disability. Every six months, the departmental employment equity coordinator at the Public Service Commission contacted employees with visual impairments to ensure that the Commission was adequately meeting their alternative format needs.

Moreover, departments made every reasonable attempt to accommodate employees with disabilities during competition processes.

At the Canadian Human Rights Commission, competition posters mentioned the availability of TDDs and TTYs for hearing-impaired employees and cassettes for visually impaired candidates, as well as the fact that Canadian Human Rights Commission offices were accessible by wheelchair.

Fisheries and Oceans offered sign interpretation during its selection processes.

Statistics Canada developed a script for a video explaining staffing procedures in sign language. In two departments, employees could take sign language courses during working hours so that they could communicate effectively with colleagues and clients.

The Public Service Commission launched a project to incorporate staffing information into its new electronic bulletin board service (BBS). It created a template that resembles the current staffing competition notice so that persons with visual impairment could more easily access this information.

Several departments, including Human Resources Development Canada and National Defence, developed a pilot project in disability management to prevent injuries, and to rehabilitate and re-integrate employees who become disabled. It was designed to reduce the social, financial, and human costs of disability, and to increase the job participation of persons with disabilities in the Public Service. This project was piloted with approximately 2,000 National Defence employees. In addition, National Defence is working on a proposal to make it easier for Canadian Forces members who become injured in the line of duty to find civilian employment.

### **Promoting diversity**

Understanding the needs and concerns of designated group members is essential to creating a supportive and responsive work environment. Departmental communication strategies included training for managers on managing diversity, employment equity information sessions for employees, awareness days, cross-cultural training sessions, and workshops on intercultural relations, gender awareness, and disability issues. Departments also produced many employment equity policies, brochures, videos, and newsletters.

Managers and employees continued to receive courses in managing diversity through the Canadian Centre for Management Development, the Public Service Commission, and Training and Development Canada, as well as departmental in-house training sessions.

National Defence included a comprehensive module on managing diversity in its training package for military and civilian middle managers. Veterans Affairs Canada developed a one-day

course called "Celebrating Diversity," designed to foster awareness of the unique qualities that people of different genders, racial and ethnic origins, and mental and physical abilities bring to the workplace.

Many departments — including Treasury Board Secretariat and Department of Finance Canada, Canadian Heritage, Citizenship and Immigration Canada, Canadian International Development Agency, Revenue Canada, Fisheries and Oceans, Public Service Commission, National Library of Canada, Veterans Affairs Canada, Canadian Centre for Management Development, and National Defence — participated in special awareness events such as the International Women's Day Symposium, Women's History Month, the Week for the Elimination of Racial Discrimination, Aboriginal Awareness Week, and National Access Awareness Week. They used information kiosks, posters, workshops, video presentations, discussions, buttons, e-mail, lunchtime speakers, and cultural activities to support and promote these events, successfully increasing employee awareness and participation.

### **Consultations**

Many departments have advisory committees comprising designated group members. These committees advise senior management on the implementation of employment equity. They help to ensure that the decision-making process addresses the needs of designated group members. In some departments, such as Citizenship and Immigration Canada, employment equity advisory committees also include union representatives, human resource managers, and regional coordinators.

Departments regularly consulted committee members when preparing their employment equity plans, and senior managers valued these members' views. At Revenue Canada, the four consultation groups were invited to advise the Deputy Minister on ways to implement employment equity in the context of downsizing. They made 33 recommendations that will be included in the 1995-96 action plan.

Some departments regularly invited advisory committee chairpersons to participate in senior management meetings where issues of interest to designated group members were discussed. During the transition period at Transport Canada, advisory committee chairpersons regularly participated in Workforce Adjustment Management meetings.

Departments also consulted union officials on initiatives and issues related to employment equity. At the Public Service Commission, a union-management committee was formed to identify areas of common interest and to develop collective initiatives.

### **Accountability**

Performance in the area of employment equity remains an integral part of the overall accountability for human resource management. Departments and agencies inform managers at all levels of the importance of employment equity, and of their roles and responsibilities. Senior managers regularly discuss employment equity issues during management meetings. One department even includes the ability to manage a diverse workforce as an element in the statement of qualifications for several middle management-level competitions.

Some departments and agencies established management contracts with their senior managers. For example, vice presidents at the Atlantic Canada Opportunities Agency entered into accountability accords with the Agency's President. Each vice president is responsible for ensuring that employment equity objectives are met. Specific recruitment targets were established for the head office and each regional office for the fiscal year 1995-96. At Indian and Northern Affairs Canada, the Deputy Minister consistently reminded assistant deputy ministers during Human Resources Committee meetings to continue their employment equity efforts. The Deputy Minister spearheaded the initiative to develop a three-year employment equity recruitment plan. Each regional director general and assistant deputy minister was asked to provide a recruitment plan for the next three years and will be accountable

for its success. Moreover, employment equity representation will now be included in the Workforce Management monitoring reports.

Through performance evaluations and appraisals, departments regularly assessed managers' contributions to attaining employment equity targets. In some cases, employment equity was routinely included in human resource management audits. One department decided to include questions related to employment equity in its staff survey.

### Exit interviews

Several departments, including the Canadian Human Rights Commission, Treasury Board Secretariat and Department of Finance Canada, Supreme Court, Governor General, and Transport Canada, continue to conduct exit interviews when indeterminate, term, seconded, and student employees leave their organizations. This feedback helps managers determine the reasons for departure. When they identify problems, they inform senior managers so that the department can take appropriate action.

Some departments conducted exit interviews using a questionnaire. Others gave employees the opportunity to meet with a manager or a human resource advisor to discuss any concerns.

### Self-identification

Despite the fact that central agencies and departments have promoted self-identification, some employees seem reluctant to identify themselves as part of a designated group. Treasury Board Secretariat is actively addressing this issue on a Public Service-wide basis, since it has a significant impact on representation figures. A new self-identification form has been developed in consultation with employees and unions. The new form, along with related tools and products, should come into use in 1996.

Improved procedures for collecting data and increased efforts to promote self-identification have produced an increase in the number of employees who have self-identified.

At the departmental level, efforts continued to encourage designated group members to self-identify. For example, many departments provided self-identification forms, along with an information sheet outlining and promoting the benefits of self-identification, to new employees at the time of documentation, or included them with the letters of offer to new employees.

To further promote the concept of self-identification, Veterans Affairs Canada began revising a brochure called *Why Identify?* The department also decided to use a new self-identification form, to produce a promotional poster, and to plan a self-identification "focus week."

The Maritimes Region of Transport Canada launched an initiative to profile designated group employees' skills, aptitudes, and career aspirations in an easily accessible, computerized inventory. This database will provide information for marketing these employees to managers for possible deployments and assignments. As a result, more designated group employees may self-identify to take advantage of this service.



## Chapter III

### The Numbers

The data in this report cover the fiscal year April 1, 1994 to March 31, 1995. Information on the statistical base of this annual report appears in the Technical notes, beginning on page 24. The following comments are highlights of the detailed information in the statistical section.

## Women

- The overall representation of women in the Public Service workforce was 47.4%, up from 47.0% on March 31, 1994.
- Their representation in the Executive group stood at 19.1%, up from 18.3% on March 31, 1994.
- One in 10 female employees was also a member of another designated group.
- Seven out of 10 women hired into the Public Service entered the Administrative Support category, compared to 52% of all employees.
- More than half of all employees promoted were women.

## Aboriginal peoples

- The overall representation of Aboriginal peoples in the Public Service workforce was 2.2%, up from 2.0% on March 31, 1994.
- The number of Aboriginal peoples hired increased to 371 or 2.6% of all new hires, compared to 274 or 2.0% of all new hires in the preceding fiscal year.
- Although most Aboriginal hiring occurred in the Administrative Support category (48%), this percentage was lower than the percentage for all employees (52%).
- The proportion of Aboriginal peoples hired as indeterminate employees (21.8%) was the highest among the designated groups.

## Persons with disabilities

- The overall representation of persons with disabilities in the Public Service workforce was 3.2%, up from 2.9% on March 31, 1994.
- Eight out of 10 new employees with disabilities were term employees.
- There was a marginal increase in the number and percentage of persons with disabilities hired (252 and 1.8% compared to 227 and 1.7% in the preceding fiscal year).
- Two out of three persons with disabilities entered the Public Service in the Administrative Support category.

## Persons in a visible minority

- The overall representation of persons in a visible minority in the Public Service workforce was 4.1%, up from 3.8% on March 31, 1994.
- The number of persons in a visible minority hired rose to 423 or 2.9% of all new hires, compared to 367 and 2.7% of all new hires in the preceding year.
- Less than half of all hiring of persons in a visible minority occurred in the Administrative Support category, the lowest percentage among the designated groups.
- One out of three new employees in a visible minority group entered the Administrative and Foreign Service category (23%) or the Scientific and Professional category (13%). Both were the highest proportions of designated group hiring into these categories.

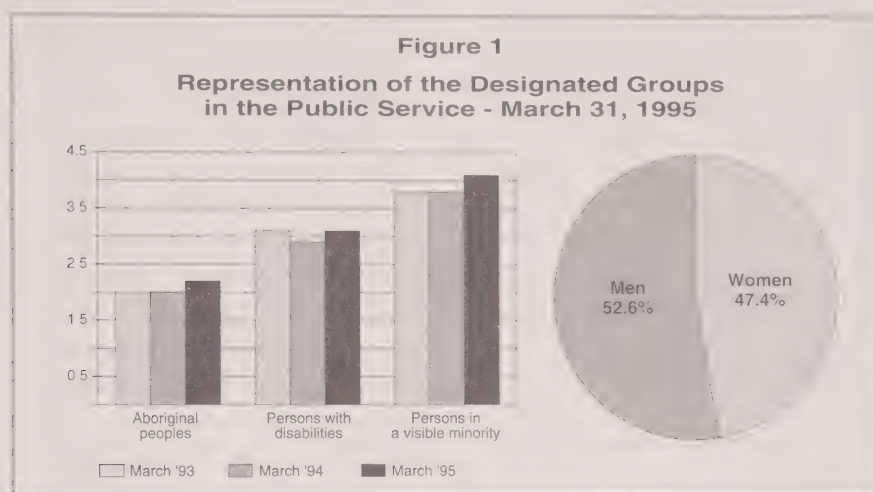
## Overall representation

Table 1 shows the representation levels of the designated groups in the Public Service of Canada. On March 31, 1995, these levels were 47.4% for women, 2.2% for Aboriginal peoples, 3.2%



for persons with disabilities, and 4.1% for persons in a visible minority group. These data are shown in graphical form in Figure 1. All levels were improvements over the previous two years.

numbered women among visible minorities (53.8% male) and persons with disabilities (56.0% male). By contrast, 57.8% of Aboriginal employees were women.



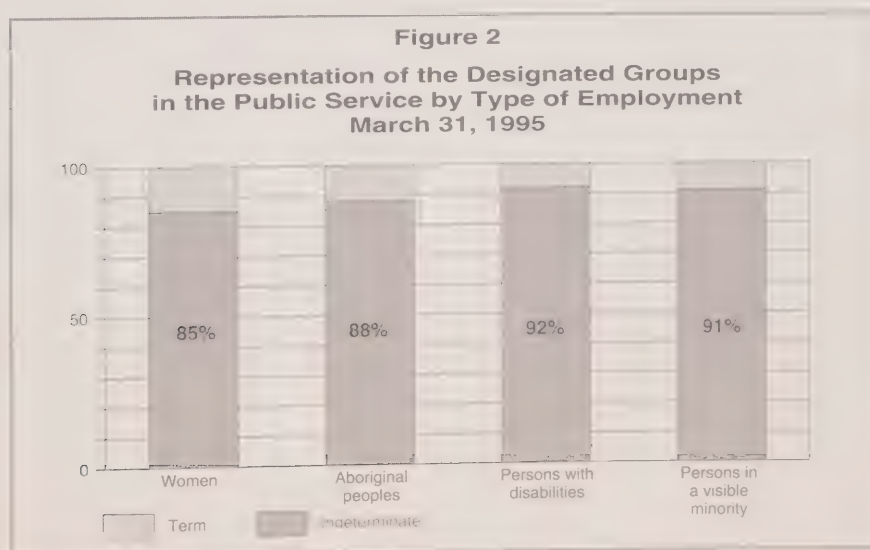
## Gender

Table 2 presents the distribution of Public Service employees by gender, as of March 31, 1995. The data reveal that 10% of women were also members of another designated group. Four per cent of women in the Public Service were members of a visible minority group, 3.0% were persons with disabilities, and another 2.7% were Aboriginal women.

Just over half of all employees (52.6%) in the Public Service were men; the proportion of women increased slightly from the March 31, 1994 level of 47.0%. Men also out-

## Employment type

As of March 31, 1995, roughly nine out of 10 of the employees in each of the four designated groups were indeterminate, with almost the same proportions as a year earlier: women at 85.1%, Aboriginal peoples at 86.8%, persons with disabilities at 91.9% and persons in a visible minority at 90.5% (see Figure 2). Likewise, the proportion of term employees who were members of the designated groups did not change significantly: it stood at 67.1% on March 31, 1995 compared to 66.4% the previous year, despite an overall reduction of some 3,000 term employees. As of March 31, 1995, just under two-thirds of the 23,051 term employees in the federal Public Service were women.



## Occupational category

Table 3 shows that women accounted for 19.1% of the Executive category as of March 31, 1995, an increase from the March 31, 1993 figure of 17.6% and the March 31, 1994 figure of 18.3%. This improvement in women's level of representation in the senior ranks of government occurred despite a 3.7% reduction in the total number of employees in the Executive category since March 31, 1994. Continuing the pattern observed over the 1993-94 period, representation levels for women also rose slightly in the other occupational categories of the federal Public Service, and remained stable for the Operational category at the March 31, 1994 share of 13.4%.

Representation of the other designated groups in the Executive category was slightly higher at March 31, 1995 than it had been a year earlier: Aboriginal peoples were up to 1.2%, persons with disabilities rose to 2.2%, and persons in a visible minority were at the March 1993 level of 2.4%. For the other occupational categories, the representation levels of these three designated groups also increased slightly from March 31, 1994 levels.

## Age

The proportion of women in the Public Service who were younger than 45 declined to 68.9% (Table 4) from 71.1% on March 31, 1994. Similarly, the proportion of men younger than 45 declined to 55.2% from 58%. This aging of the Public Service workforce resulted, in large measure, from decreased opportunities for recruiting young employees. Table 4 also reveals that women comprised 36.1% of Executive employees younger than 45, up slightly from 33.8% a year earlier. Aboriginal employees comprised a youthful population, with slightly more than 70% being younger than 45. This proportion was well above those for the other minority designated groups (52.7% for persons with disabilities and 54.2% for persons in a visible minority).

## Departments and agencies

Representation within individual departments and agencies continued to vary widely (Table 5). Among the 20 large departments — departments with more than 3,000 employees — the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) (civilian staff) continued to have the best overall representation level for women (83%). Most of these women (90%) were in the Administrative Support category, specifically in the CR (clerical) group. By contrast, Transport Canada, with a relatively high proportion of employees in occupations that are non-traditional jobs for women (such as engineering, natural sciences, and computer science), had the lowest representation of women, at less than a quarter of its workforce. In four of the large departments — RCMP (civilian staff), Human Resources Development Canada, Veterans Affairs Canada, and Health and Welfare Canada — more than 60% of all employees were women; in another five, representation levels for women were above the Public Service average of 47.4%.

Indian and Northern Affairs Canada continued to have the highest proportion of Aboriginal employees, up two percentage points over its March 31, 1994 level. At 20.7% as of March 31, 1995, this number was almost three times higher than that of the next highest department, Health and Welfare Canada (7.2%), which also showed an increase of just over two percentage points from March 1994. Human Resources Development Canada had the largest number of Aboriginal employees, with 749, followed by Indian and Northern Affairs Canada, with 658. Almost 60% of Aboriginal employees in the Public Service worked in five departments: Human Resources Development Canada, Indian and Northern Affairs Canada, National Defence, Revenue Canada, and Health and Welfare Canada. In 7 of the 32 departments with more than 500 employees, less than 1% of employees were Aboriginal peoples.

Among all departments and agencies, the Canadian Human Rights Commission had the highest proportion of persons with disabilities among its employees (9.9%). With 6.3% of its workforce consisting of persons with disabilities, the RCMP (civilian staff) was the leader among departments with more than 3,000 employees. Close behind was Human Resources Development Canada, with 6.2% and the largest number of employees with disabilities (1,630).

The four largest departments — Revenue Canada, National Defence, Human Resources Development Canada, and Transport Canada — accounted for nearly half of all Public Service employees who are members of a visible minority. Among departments and agencies with more than 100 employees, the Immigration and Refugee Board (15.2%) led all departments and agencies in employment of people in a visible minority, while Citizenship and Immigration Canada (7.6%) led the large departments. At 2,098 — more than twice the number in any other department or agency — Revenue Canada employees in a visible minority group accounted for almost a quarter of all persons in this group in the federal Public Service.

## Geographic location

As shown in Table 6, more than 70,000 employees, or one-third of the Public Service, worked in the National Capital Region (NCR). Outside the NCR, the distribution of employees in the designated groups varied. Excluding employees in the NCR, the province of Ontario had the largest number of employees in each of the four designated groups, followed by Quebec for women and persons with disabilities, and British Columbia for Aboriginal peoples and persons in a visible minority. The percentage of female employees ranged from a high of 53.1% of all employees in Prince Edward Island and the Quebec portion of the NCR to a low of 32.1% among employees outside Canada and 34.5% in Nova Scotia. Men continued to comprise a significant majority in the Foreign Service group, with the result that more than two-

thirds of federal Public Service employees outside Canada were men. In 1994, however, that figure was almost three-quarters.

For Aboriginal employees, the Northwest Territories (16.6%) and Yukon (10.2%) continued to have the highest representational levels. Just under a quarter of all Aboriginal employees in the Public Service worked in the NCR.

The highest percentage representation of persons with disabilities was found in Prince Edward Island (4.7 %), followed by the Quebec portion of the NCR (4.1%). For the most part, there was a fairly even distribution of persons with disabilities among geographic areas, with employees outside Canada (1.3%) and in the Yukon (1.9%) being at the low end of the spectrum.

Persons in a visible minority comprised 7.1% of all Public Service employees in British Columbia and 6.6% in Ontario outside the NCR. Both percentages reflected increases over their March 31, 1994 levels. On the low side, persons in a visible minority again comprised less than 1% of Public Service employees in Newfoundland, Prince Edward Island, New Brunswick, and the Yukon.

## Salary

Table 7 reveals that, as of March 31, 1995, 10.3% of all women in the Public Service earned \$50,000 per year or more, up half a percentage point from the previous year. This compared to 32.7% of all men, up a little more than half a percentage point from a year earlier. For Aboriginal employees, persons with disabilities, and members of visible minorities, the proportions earning \$50,000 or more were almost unchanged from a year earlier at 11.6%, 17.7% and 27.7% respectively. The relatively high proportion for members of visible minorities (close to that for all men in the Public Service) was due in part to the representation of visible minority employees in the Scientific and Professional category, where salaries tended to be higher than in the other non-management occupational groups.



## Hirings

Tables 8 to 10 show the number of hirings — that is, additions to the Public Service payroll — between April 1, 1994 and March 31, 1995 (see Technical notes in the Appendix). Almost two-thirds of the 14,376 employees hired were women. More than half of all hirings occurred in the Administrative Support category, and 83% of those hired were women. Among new employees, 2.9% were members of a visible minority, 2.6% were Aboriginal peoples, and 1.8% were persons with disabilities. The most common type of employment for people entering the Public Service continued to be term employment, with only 14.6% of all new employees being hired for an indeterminate period. More than three-quarters of new hires in each designated group were term employees.

If the NCR is excluded, Quebec led all areas in number of women hired, Ontario led all areas in number of persons with disabilities hired, and British Columbia led all areas in number of both Aboriginal peoples and persons in a visible minority hired. The Yukon (for visible minorities) and the Northwest Territories (for persons with disabilities) were the only geographic areas without designated group representation among employees hired.

## Promotions

Tables 11 to 13 provide information on promotions, indicating that more than half (56.1%) of the employees who were promoted in 1994-95 were women, compared to internal representation of 47.4% as of March 31, 1995. For Aboriginal peoples and visible minorities, there was practically no difference between the share of promotions and internal availability (2.3% versus 2.2% for the former and 4.1% for both promotions and internal availability for the latter). Persons with disabilities had a smaller share of promotions (2.5%) than internal availability (3.2%).

While the bulk of promotions (80.2%) continued to be given to indeterminate employees, the percentage of promotions going to term employees increased from 14% to 19.8%. For the designated groups, the proportion of term employees among promotions was highest for Aboriginal peoples (25.2%).

Among women, Aboriginal peoples, and persons with disabilities, the highest number of promotions occurred from or within the Administrative Support category, followed by the Administrative and Foreign Service category. For women, the percentages were 48.4% and 33.6% respectively, for Aboriginal peoples 41.0% and 31.4%, and for persons with disabilities 42.4% and 35.2%. Among persons in a visible minority, the Administrative and Foreign Service, and Administrative Support categories had roughly equal shares of promotions (32.7% and 32.4%, respectively), while the Scientific and Professional category received 24.3%.

## Separations

The final three tables (tables 14 to 16) present information on separations. These include employees whose appointment for a term or specified period ended. Over the 1994-95 fiscal year, 6 out of 10 separations related to persons in the designated groups. The representation of designated groups in separations was, however, 2% lower than that over the 1993-94 fiscal period. Women accounted for 56% of separations, also 2% lower than a year earlier, while the total proportion of separations accounted for by the other three designated groups was unchanged at 7.8%. The percentage share of the total declined for Aboriginal peoples, from 2.5% to 2.3%; remained the same for persons in a visible minority at 2.8%; and rose for persons with disabilities, from 2.5% to 2.7%. By contrast, the overall number of separations from the Public Service increased by 7% over the amount a year earlier.

## Conclusion

The government remains fully committed to building a Public Service comprising highly skilled individuals from all backgrounds. It also recognizes the challenges that managers face in implementing employment equity in the context of budgetary constraints.

As we look ahead, Treasury Board Secretariat will provide advice and guidance to federal institutions and will work closely with them to ensure that they implement employment equity effectively.

The government will give priority to implementation of Bill C-64, *An Act Respecting Employment Equity*. In doing so, the Treasury Board will work with the Canadian Human Rights Commission and other key players to ensure that departments implement the principles built into the legislation in a timely and satisfactory fashion.

In addition, the Treasury Board will monitor the impact of downsizing to assess whether the designated groups are disproportionately affected.

To address areas where under-representation of designated groups persists, departments must find ways to create opportunities for additional work experience and training for members of the designated groups.

Finally, the government will continue its efforts to make managers more sensitive to cultural values and differences through regional consultation activities, awareness workshops, special events, publications, and audio-visual materials.

Leadership and a concerted collaborative effort at all levels of the Public Service are vital to deal successfully with the challenges ahead. All Public Service managers will have to reconsider their approaches to responding to the needs of a diverse workforce. Employment equity is not about numbers only. Organizational culture is the key.





## Appendix

### Statistics

## Technical notes

This appendix presents statistical profiles of the designated groups in the federal Public Service as of March 31, 1995. It includes summary data on women, Aboriginal peoples, persons in a visible minority, and persons with disabilities, as well as statistics on hirings, promotions, and separations of persons in these groups.

## The Public Service

The Treasury Board of Canada is the employer for the population comprising the Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I. Most of these employees are appointed under the *Public Service Employment Act* administered by the Public Service Commission and with respect for the merit principle. As of March 31, 1995, the Public Service had 225,619 employees as follows:

Indeterminate, terms of three months or more, and seasonal	217,784
Terms of less than three months	4,739
Casual employees	3,096
<b>Total</b>	<b>225,619</b>

## Report coverage

In this report, information is presented on indeterminate employees, term employees of three months or more, and seasonal employees. Because of the short duration of their employment and the continual turnover of students and casual employees, no information is reported on them. The statistics in this document also do not include Governor-in-Council appointees, ministerial staff, federal judges, and deputy ministers.

As required under the *Financial Administration Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 1994 and ending March 31, 1995. The previous report covered the period beginning April 1, 1993 and ending March 31, 1994.

## Names of departments and agencies

Under the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I, the federal Public Service comprises some 70 departments, agencies and commissions (listed in Table 5). As part of a series of government initiatives announced in June and November 1993 and implemented over the 1993-94 and 1994-95 fiscal periods, 6 new federal departments were created, largely through the reorganization of 14 others. A summary of these changes in departmental structure is included in the notes accompanying Table 5. When all employee records have not yet been converted to reflect the new departmental structure, the department or agency is still shown by its previous name.

## Employee population and full-time equivalents

The statistical summaries in this report provide information on the number of employees on strength as of March 31, 1995, the end of the 1994-95 fiscal year. This number does not correspond to the measure of human resource usage known as full-time equivalents (for example, two part-time employees each working half the regularly scheduled weekly hours of work comprise one full-time equivalent). Full-time equivalents are not addressed within the context of employment equity information.

## Term employees (specified period of employment)

Effective June 1993, the definition of employee was modified to include persons hired for a fixed duration of at least three months. Before this modification resulting from an amendment to the *Financial Administration Act*, a term employee for reporting purposes was an employee hired for six months or more.

Term employees fall into two categories:

- short term: those appointed for less than three months; and
- long term: those appointed for three months or more.

Since short-term employees are not required to self-identify, the statistics in this report include only long-term employees. However, during the course of their employment in the Public Service, some persons who are hired as short-term employees become long-term employees. This change in status without accompanying self-identification information may contribute to a small undercount in designated group representation.

## Data on people in the designated groups

The source of data in the statistical appendix is the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer, in accordance with the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I. Data from the Incumbent File are derived monthly from the pay system of Public Works and Government Services Canada. Movements into and out of the Public Service are identified from the Mobility File, a subset of the Incumbent File. Data on promotions are obtained from the Appointments File administered by the Public Service Commission.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification, the process by which persons voluntarily identify themselves as being in an employment equity group. Sources of these data include:

- the 1985 Survey of Public Service Employees, conducted by Treasury Board Secretariat;

- information that departments provide to Treasury Board Secretariat each quarter (departments submit forms completed during surveys or collected from employees joining the department or availing themselves of other opportunities to self-identify);
- self-identification questionnaires sent directly to Treasury Board Secretariat by individual employees; and
- the Appointment Information Management System and the Management Resource Information System, both administered by the Public Service Commission.

Despite the variety of ways to obtain self-identification information, the completeness and accuracy of employment equity data for the federal Public Service depend on the opportunities available to employees to self-identify, and the willingness of employees to do so.

## Particular terms used in this report

“Hirings” refers to the number of employees (indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) added to the Public Service payroll during the fiscal year that the report covers.

“Promotions” refers to the number of appointments of employees to positions at higher maximum levels of pay — either within the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup — during the fiscal year covered by the report.

“Separations” refers to the number of employees (indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) removed from the Public Service payroll during the fiscal year that the report covers. Separations include people who retired or resigned, or those whose specified period of employment in the Public Service ended. People on leave without pay are excluded from the population counts derived from the pay-driven Incumbent File; however, they are included as separations when they leave the Public Service.

“Indeterminate employees” refers to people appointed to the Public Service for an unspecified duration.

“Seasonal employees” refers to people who are appointed to work cyclically for a season or portion of each year.

“Casual employees” refers to people hired for a specified period of no more than 90 days by any one department or agency during the fiscal year. Casual employees are not included in the employee totals for employment equity purposes.

“Workforce availability” refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For the purposes of the federal Public Service, workforce availability is based only on those occupations in the Canadian workforce that correspond to the occupational groups in the Public Service.



## List of Tables

### Table 1

Representation of the Designated Groups in the Public Service

### Table 2

Representation of the Designated Groups in the Public Service by Type of Employment and Gender

### Table 3

Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Occupational Group

### Table 4

Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Age

### Table 5

Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Departments and Agencies

### Table 6

Distribution of Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

### Table 7

Distribution of Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

### Table 8

Hirings into the Public Service by Designated Group and Region of Work

### Table 9

Hirings into the Public Service by Designated Group and Occupational Category

### Table 10

Hirings into the Public Service by Designated Group and Type of Employment

### Table 11

Promotions within the Public Service by Designated Group and Region of Work

### Table 12

Promotions within the Public Service by Designated Group and Occupational Category

### Table 13

Promotions within the Public Service by Designated Group and Type of Employment

### Table 14

Separations from the Public Service by Designated Group and Region of Work

### Table 15

Separations from the Public Service by Designated Group and Occupational Category

### Table 16

Separations from the Public Service by Designated Group and Type of Employment



**Table 1****Representation of the Designated Groups in the Public Service***(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)*

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation									
As of March 31, 1995	217,784	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
As of March 31, 1994	224,640	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8
As of March 31, 1993	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability									
1991 Census			47.3		2.6		4.8		9.0

Note The data in this and other tables in this report cover employees defined for employment equity purposes in the *Financial Administration Act*. The workforce availability estimates are based on information from the 1991 Census of Canada and the post-census Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond to the occupational groups in the Public Service. The next census will be held in May 1996.

**Table 2****Representation of the Designated Groups in the Public Service  
by Type of Employment and Gender***(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)*

As of March 31, 1995

	All Employees			Indeterminate				Type of Employment Term ≥ 3 Months				Seasonal			
	Gender			Gender				Gender				Gender			
	#	%	%	#	%	%	%	#	%	%	%	#	%	%	%
Public Service															
Total	217,784			193,250			100.0	23,051			100.0	1,483			100.0
Women	103,191		47.4	87,876		45.5		14,867		64.5		448		30.2	
Men	114,593		52.6	105,374		54.5		8,184		35.5		1,035		69.8	
Aboriginal Peoples															
Total	4,783		2.2	4,151		2.1	100.0	571		2.5		61		4.1	100.0
Women	2,764		2.7	2,348		2.7	56.6	406		2.7		10		2.2	16.4
Men	2,019		1.8	1,803		1.7	43.4	165		2.0		51		4.9	83.6
Persons with Disabilities															
Total	6,935		3.2	6,376		3.3	100.0	537		2.3		22		1.5	100.0
Women	3,051		3.0	2,731		3.1	42.8	313		2.1		7		1.6	31.8
Men	3,884		3.4	3,645		3.5	57.2	224		2.7		15		1.4	68.2
Persons in a Visible Minority															
Total	8,914		4.1	8,064		4.2	100.0	842		3.7		8		0.5	100.0
Women	4,114		4.0	3,616		4.1	44.8	494		3.3		4		0.9	50.0
Men	4,800		4.2	4,448		4.2	55.2	348		4.3		4		0.4	50.0

Note: Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Other percentages are of the Public Service total for all employees, women and men respectively. Thus women in a visible minority are 4.0% of all women in the federal Public Service.

**Table 3**

**Distribution of Public Service Employees by Designated Group  
Showing Occupational Category and Occupational Group**

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)

As of March 31, 1995

Occupational Category and Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
<b>Executive</b>	3,735	714	19.1	46	1.2	81	2.2	88	2.4	
<b>Scientific and Professional</b>	4	1	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
AC Actuarial Science										
AG Agriculture	282	74	26.2	1	0.4	3	1.1	11	3.9	
AR Architecture and Town Planning	293	52	17.7	5	1.7	5	1.7	31	10.6	
AU Auditing	5,248	1,220	23.2	26	0.5	66	1.3	667	12.7	
BI Biological Sciences	1,296	418	32.3	11	0.8	8	0.6	72	5.6	
CH Chemistry	507	154	30.4	1	0.2	11	2.2	75	14.8	
DE Dentistry	12	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
DS Defence Scientific Service	492	40	8.1	1	0.2	5	1.0	22	4.5	
ED Education	1,114	578	51.9	88	7.9	31	2.8	54	4.8	
EN Engineering and Land Survey	2,889	238	8.2	17	0.6	83	2.9	356	12.3	
ES Economics, Sociology and Statistics	2,984	952	31.9	27	0.9	69	2.3	230	7.7	
FO Forestry	159	17	10.7	3	1.9	4	2.5	5	3.1	
HE Home Economics	29	29	100.0	1	3.4	0	0.0	0	0.0	
HR Historical Research	287	102	35.5	7	2.4	5	1.7	1	0.3	
LA Law	1,421	610	42.9	17	1.2	29	2.0	39	2.7	
LS Library Science	506	368	72.7	6	1.2	12	2.4	35	6.9	
MA Mathematics	249	85	34.1	0	0.0	4	1.6	36	14.5	
MD Medicine	248	61	24.6	2	0.8	7	2.8	28	11.3	
MT Meteorology	592	70	11.8	1	0.2	7	1.2	15	2.5	
NU Nursing	1,541	1,338	86.8	102	6.6	19	1.2	65	4.2	
OP Occupational and Physical Therapy	36	33	91.7	0	0.0	0	0.0	2	5.6	
PC Physical Sciences	1,445	367	25.4	14	1.0	24	1.7	75	5.2	



Table 3 (Cont'd)

Distribution of Public Service Employees by Designated Group  
Showing Occupational Category and Occupational Group

Occupational Category and Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
PH Pharmacy	34	47.1	16	47.1	0	0.0	0	0.0	3	8.8
PS Psychology	187	38.0	71	38.0	0	0.0	6	3.2	8	4.3
SE Scientific Research	2,170	11.3	245	11.3	5	0.2	44	2.0	246	11.3
SG Scientific Regulation	586	33.8	198	33.8	4	0.7	20	3.4	60	10.2
SW Social Work	60	46.7	28	46.7	6	10.0	1	1.7	2	3.3
UT University Teaching	209	7.2	15	7.2	1	0.5	1	0.5	19	9.1
VM Veterinary Medicine	537	20.5	110	20.5	1	0.2	13	2.4	27	5.0
Total	25,417	29.5	7,490	29.5	347	1.4	477	1.9	2,184	8.6
Administrative and Foreign Service										
AS Administrative Services	15,534	59.8	9,286	59.8	334	2.2	547	3.5	438	2.8
CO Commerce	2,180	27.2	592	27.2	38	1.7	55	2.5	95	4.4
CS Computer Systems Administration	7,316	26.7	1,954	26.7	73	1.0	227	3.1	539	7.4
FI Financial Administration	2,738	38.8	1,063	38.8	52	1.9	89	3.3	228	8.3
FS Foreign Service	1,133	25.7	291	25.7	11	1.0	18	1.6	51	4.5
IS Information Services	1,649	60.6	1,000	60.6	15	0.9	45	2.7	21	1.3
MM/AT Management/Administration Trainee	320	53.8	172	53.8	7	2.2	9	2.8	26	8.2
OM Organization and Methods	477	43.4	207	43.4	5	1.0	25	5.2	13	2.7
PE Personnel Administration	3,168	64.5	2,043	64.5	115	3.6	170	5.4	87	2.7
PG Purchasing and Supply	2,446	42.8	1,048	42.8	40	1.6	90	3.7	92	3.8
PM Program Administration	35,341	50.5	17,843	50.5	880	2.5	1,333	3.8	1,328	3.8
TR Translation	895	57.4	514	57.4	3	0.3	35	3.9	20	2.2
WP Welfare Programs	1,804	43.6	786	43.6	82	4.5	55	3.0	53	2.9
Total	75,001	49.1	36,799	49.1	1,655	2.2	2,698	3.6	2,991	4.0

Technical												
AI	Air Traffic Control	2,423	157	6.5	8	0.3	12	0.5	14	0.6		
AO	Aircraft Operations	586	36	6.1	2	0.3	7	1.2	6	1.0		
DD	Drafting and Illustration	876	217	24.8	8	0.9	47	5.4	35	4.0		
EG	Engineering and Scientific Support	7,176	1,495	20.8	85	1.2	180	2.5	222	3.1		
EL	Electronics	2,601	55	2.1	22	0.8	34	1.3	56	2.2		
EU	Educational Support	4	1	25.0	1	25.0	0	0.0	0	0.0		
GT	General Technical	3,236	800	24.7	67	2.1	48	1.5	39	1.2		
PI	Primary Products Inspection	2,270	312	13.7	28	1.2	43	1.9	48	2.1		
PY	Photography	47	5	10.6	0	0.0	0	0.0	1	2.1		
RO	Radio Operations	1,302	162	12.4	16	1.2	18	1.4	10	0.8		
SI	Social Science Support	2,591	1,483	57.2	38	1.5	58	2.2	118	4.6		
SO	Ship's Officer	1,133	52	4.6	9	0.8	9	0.8	10	0.9		
TI	Technical Inspection	1,373	86	6.3	14	1.0	39	2.8	56	4.1		
Total		25,618	4,861	19.0	298	1.2	495	1.9	615	2.4		
Administrative Support												
CM	Communications	239	64	26.8	3	1.3	5	2.1	8	3.3		
CR	Clerical and Regulatory	46,980	38,573	82.1	1,382	2.9	2,149	4.6	2,020	4.3		
DA	Data Processing	2,644	2,085	78.9	33	1.2	90	3.4	143	5.4		
OE	Office Equipment Operation	163	86	52.8	1	0.6	24	14.7	3	1.8		
ST	Secretarial, Stenographic, Typing	8,733	8,610	98.6	169	1.9	220	2.5	333	3.8		
Total		58,759	49,418	84.1	1,588	2.7	2,488	4.2	2,507	4.3		
Operational												
CX	Correctional Services	4,533	743	16.4	231	5.1	51	1.1	118	2.6		
FR	Firefighters	1,050	19	1.8	34	3.2	7	0.7	6	0.6		
GL	General Labour and Trades	11,032	341	3.1	278	2.5	276	2.5	131	1.2		
GS	General Services	6,563	2,127	32.4	176	2.7	256	3.9	146	2.2		
HP	Heat, Power, Stationary											
	Plant Operation	1,104	17	1.5	22	2.0	44	4.0	42	3.8		
HS	Hospital Services	888	463	52.1	77	8.7	17	1.9	39	4.4		
LI	Lightkeepers	138	2	1.4	0	0.0	2	1.4	0	0.0		
PR	Printing Operations	173	84	48.6	0	0.0	5	2.9	5	2.9		
SC	Ship's Crew	1,651	72	4.4	21	1.3	15	0.9	21	1.3		
SR	Ship Repair	2,122	41	1.9	10	0.5	23	1.1	21	1.0		
Total		29,254	3,909	13.4	849	2.9	696	2.4	529	1.8		
Total Public Service		217,784	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1		

Table 4

# Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Age

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)

As of March 31, 1995

Occupational Category	Age	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	25-29	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	30-34	9	33.3	3	33.3	0	0.0	1	11.1	0	0.0
	35-39	138	42.8	59	42.8	1	0.7	1	0.7	4	2.9
	40-44	645	34.7	224	34.7	11	1.7	17	2.6	10	1.6
	45-49	1,267	21.4	271	21.4	17	1.3	26	2.1	28	2.2
	50-54	1,071	11.2	120	11.2	12	1.1	18	1.7	24	2.2
	55-59	487	6.8	33	6.8	4	0.8	12	2.5	13	2.7
	60-64	107	3.7	4	3.7	1	0.9	5	4.7	9	8.4
	65+	9	0.0	0	0.0	0	0.0	1	10.0	0	0.0
Total		3,735	19.1	714	19.1	46	1.2	81	2.2	88	2.4
Scientific and Professional	20-24	136	61.0	83	61.0	3	2.2	0	0.0	10	7.4
	25-29	1,711	50.7	867	50.7	47	2.7	15	0.9	129	7.5
	30-34	3,221	43.1	1,387	43.1	51	1.6	30	0.9	178	5.5
	35-39	4,373	36.6	1,600	36.6	65	1.5	62	1.4	256	5.9
	40-44	4,837	28.5	1,380	28.5	67	1.4	85	1.8	323	6.7
	45-49	4,984	23.1	1,152	23.1	52	1.0	113	2.3	446	8.9
	50-54	3,290	18.6	613	18.6	37	1.1	96	2.9	361	11.0
	55-59	1,879	14.3	268	14.3	23	1.2	40	2.1	310	16.5
	60-64	756	15.3	116	15.3	1	0.1	26	3.4	136	18.0
	65-69	188	11.2	21	11.2	1	0.5	6	3.2	30	16.0
	70+	42	7.1	3	7.1	0	0.0	4	9.5	5	11.9
Total		25,417	29.5	7,490	29.5	347	1.4	477	1.9	2,184	8.6

Administrative and  
Foreign Service

16-19	3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	1	33.3
20-24	780	392	50.3	18	2.3	9	1.2	32	4.1
25-29	5,493	2,769	50.4	169	3.1	69	1.3	368	6.7
30-34	10,298	5,665	55.0	292	2.8	245	2.4	506	4.9
35-39	13,999	8,115	58.0	318	2.3	414	3.0	489	3.5
40-44	17,000	9,024	53.1	346	2.0	623	3.7	466	2.7
45-49	14,637	6,270	42.8	293	2.0	661	4.5	476	3.3
50-54	8,024	3,009	37.5	152	1.9	412	5.1	368	4.6
55-59	3,328	1,146	34.4	45	1.4	182	5.5	205	6.2
60-64	1,186	334	28.2	19	1.6	70	5.9	66	5.6
65-69	214	58	27.1	2	0.9	13	6.1	13	6.1
70+	39	15	38.5	1	2.6	0	0.0	1	2.6

Total

	75,001	36,799	49.1	1,655	2.2	2,698	3.6	2,991	4.0
--	--------	--------	------	-------	-----	-------	-----	-------	-----

Technical

16-19	15	6	40.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
20-24	372	119	32.0	7	1.9	0	0.0	7	1.9
25-29	1,862	620	33.3	28	1.5	17	0.9	58	3.1
30-34	3,431	944	27.5	54	1.6	31	0.9	67	2.0
35-39	4,372	1,086	24.8	59	1.3	67	1.5	93	2.1
40-44	5,153	1,043	20.2	55	1.1	107	2.1	80	1.6
45-49	4,878	562	11.5	47	1.0	115	2.4	95	1.9
50-54	3,292	300	9.1	28	0.9	86	2.6	104	3.2
55-59	1,539	129	8.4	14	0.9	47	3.1	70	4.5
60-64	577	43	7.5	6	1.0	23	4.0	31	5.4
65-69	108	8	7.4	0	0.0	2	1.9	8	7.4
70+	19	1	5.3	0	0.0	0	0.0	2	10.5

Total

	25,618	4,861	19.0	298	1.2	495	1.9	615	2.4
--	--------	-------	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Administrative Support

16-19	38	31	81.6	2	5.3	0	0.0	1	2.6
20-24	1,746	1,355	77.6	71	4.1	20	1.1	50	2.9
25-29	5,931	4,746	80.0	214	3.6	147	2.5	248	4.2
30-34	9,340	7,800	83.5	337	3.6	350	3.7	347	3.7
35-39	11,702	10,009	85.5	330	2.8	510	4.4	365	3.1
40-44	11,217	9,457	84.3	285	2.5	532	4.7	467	4.2
45-49	8,904	7,571	85.0	192	2.2	408	4.6	468	5.3
50-54	5,396	4,609	85.4	97	1.8	289	5.4	304	5.6
55-59	3,033	2,641	87.1	48	1.6	143	4.7	186	6.1
60-64	1,198	990	82.6	11	0.9	75	6.3	60	5.0
65-69	214	180	84.1	1	0.5	11	5.1	9	4.2
70+	40	29	72.5	0	0.0	3	7.5	2	5.0

Total

	58,759	49,418	84.1	1,588	2.7	2,488	4.2	2,507	4.3
--	--------	--------	------	-------	-----	-------	-----	-------	-----

Table 4 (Cont'd)

Distribution of Public Service Employees by Designated Group  
Showing Occupational Category and Age

Occupational Category	Age	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Operational	16-19	11		3	27.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	403		127	31.5	26	6.5	4	1.0	9	2.2
	25-29	1,600		352	22.0	98	6.1	11	0.7	50	3.1
	30-34	3,556		606	17.0	129	3.6	60	1.7	64	1.8
	35-39	5,348		681	12.7	145	2.7	103	1.9	68	1.3
	40-44	5,659		583	10.3	145	2.6	125	2.2	88	1.6
	45-49	4,906		593	12.1	126	2.6	127	2.6	104	2.1
	50-54	3,787		470	12.4	79	2.1	119	3.1	62	1.6
	55-59	2,593		332	12.8	68	2.6	87	3.4	61	2.4
	60-64	1,168		129	11.0	28	2.4	52	4.5	20	1.7
	65-69	186		28	15.1	4	2.2	5	2.7	3	1.6
	70+	37		5	13.5	1	2.7	3	8.1	0	0.0
Total		29,254		3,909	13.4	849	2.9	696	2.4	529	1.8
Public Service	16-19	67		42	62.7	2	3.0	0	0.0	2	3.0
	20-24	3,437		2,076	60.4	125	3.6	33	1.0	108	3.1
	25-29	16,598		9,354	56.4	556	3.3	259	1.6	853	5.1
	30-34	29,855		16,405	54.9	863	2.9	717	2.4	1,162	3.9
	35-39	39,932		21,550	54.0	918	2.3	1,157	2.9	1,275	3.2
	40-44	44,511		21,711	48.8	909	2.0	1,489	3.3	1,434	3.2
	45-49	39,576		16,419	41.5	727	1.8	1,450	3.7	1,617	4.1
	50-54	24,860		9,121	36.7	405	1.6	1,020	4.1	1,223	4.9
	55-59	12,859		4,549	35.4	202	1.6	511	4.0	845	6.6
	60-64	4,992		1,616	32.4	66	1.3	251	5.0	322	6.5
	65-69	919		295	32.1	8	0.9	38	4.1	63	6.9
	70+	178		53	29.8	2	1.1	10	5.6	10	5.6
Total Public Service		217,784		103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1



Table 5

## Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Departments and Agencies

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)

As of March 31, 1995

Department/Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Revenue Canada	40,275	54.1	21,803	54.1	448	1.1	914	2.3	2,098	5.2
National Defence	26,968	34.1	9,185	34.1	455	1.7	776	2.9	650	2.4
Human Resources Development Canada <sup>3</sup>	26,342	69.2	18,234	69.2	749	2.8	1,630	6.2	953	3.6
Transport Canada	17,948	24.2	4,350	24.2	231	1.3	338	1.9	475	2.6
Correctional Service Canada	10,752	34.5	3,714	34.5	359	3.3	227	2.1	283	2.6
Agriculture and Agri-Food Canada	9,162	36.8	3,370	36.8	75	0.8	173	1.9	313	3.4
Public Works Canada <sup>6</sup>	8,428	38.8	3,274	38.8	182	2.2	492	5.8	549	6.5
Health and Welfare Canada <sup>1,3</sup>	5,859	63.1	3,695	63.1	423	7.2	151	2.6	366	6.2
Environment Canada <sup>1</sup>	5,453	32.4	1,765	32.4	60	1.1	99	1.8	235	4.3
Fisheries and Oceans	5,444	29.7	1,616	29.7	79	1.5	131	2.4	193	3.5
Industry Canada <sup>4</sup>	5,334	44.1	2,350	44.1	84	1.6	161	3.0	239	4.5
Canadian Heritage <sup>1</sup>	5,277	44.1	2,327	44.1	173	3.3	92	1.7	99	1.9
Natural Resources Canada <sup>5</sup>	5,158	34.3	1,771	34.3	48	0.9	145	2.8	244	4.7
Supply and Services Canada <sup>6</sup>	4,971	51.0	2,533	51.0	88	1.8	227	4.6	220	4.4
Statistics Canada	4,655	49.2	2,291	49.2	38	0.8	117	2.5	309	6.6
Citizenship and Immigration Canada <sup>2</sup>	4,136	59.1	2,443	59.1	80	1.9	160	3.9	313	7.6
Foreign Affairs and International Trade Canada	3,895	45.7	1,779	45.7	55	1.4	86	2.2	135	3.5
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	3,417	83.0	2,837	83.0	113	3.3	214	6.3	120	3.5
Indian and Northern Affairs Canada	3,186	57.2	1,821	57.2	658	20.7	100	3.1	202	6.3
Veterans Affairs Canada	3,178	63.8	2,026	63.8	73	2.3	127	4.0	148	4.7
Department of Justice Canada	2,363	60.3	1,425	60.3	44	1.9	51	2.2	82	3.5
Public Service Commission of Canada	1,761	63.7	1,121	63.7	54	3.1	90	5.1	81	4.6
Department of the Secretary of State of Canada <sup>1,2,3,6</sup>	1,275	66.6	849	66.6	8	0.6	51	4.0	32	2.5
Canadian International Development Agency	1,214	53.0	643	53.0	14	1.2	42	3.5	65	5.4
Department of Finance Canada	838	48.9	410	48.9	7	0.8	15	1.8	33	3.9

Table 5 (Cont'd)

## Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Departments and Agencies

Department/Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Immigration and Refugee Board	818	519	63.4	15	1.8	24	2.9	124	15.2
National Archives of Canada	782	359	45.9	15	1.9	23	2.9	13	1.7
Canadian Grain Commission	738	226	30.6	7	0.9	18	2.4	15	2.0
Treasury Board of Canada, Secretariat <sup>7</sup>	728	379	52.1	7	1.0	19	2.6	30	4.1
Prairie Farm Rehabilitation Administration	659	170	25.8	3	0.5	6	0.9	4	0.6
Privy Council Office	560	340	60.7	15	2.7	17	3.0	10	1.8
National Library of Canada	538	376	69.9	12	2.2	20	3.7	27	5.0
Registry of the Federal Court of Canada	448	283	63.2	9	2.0	11	2.5	23	5.1
National Transportation Agency of Canada	444	245	55.2	8	1.8	22	5.0	16	3.6
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	422	236	55.9	2	0.5	13	3.1	12	2.8
Public Works and Government Services Canada <sup>8</sup>	405	223	55.1	9	2.2	15	3.7	57	14.1
Atlantic Canada Opportunities Agency	366	173	47.3	3	0.8	5	1.4	1	0.3
National Parole Board	293	231	78.8	8	2.7	13	4.4	8	2.7
Canadian Space Agency	284	103	36.3	1	0.4	1	0.4	23	8.1
Transportation Safety Board of Canada	280	100	35.7	5	1.8	6	2.1	9	3.2
Western Economic Diversification Canada	277	145	52.3	13	4.7	14	5.1	17	6.1
Solicitor General Canada	272	153	56.3	13	4.8	12	4.4	6	2.2
Federal Office of Regional Development (Quebec)	242	122	50.4	1	0.4	2	0.8	5	2.1
Canadian Human Rights Commission	202	131	64.9	13	6.4	20	9.9	25	12.4
Office of the Chief Electoral Officer	178	93	52.2	3	1.7	3	1.7	1	0.6
Office of the Commissioner of Official Languages	159	87	54.7	7	4.4	6	3.8	6	3.8
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	147	91	61.9	2	1.4	6	4.1	9	6.1
Registry of the Tax Court of Canada	130	85	65.4	3	2.3	6	4.6	5	3.8
Office of the Governor General's Secretary	122	72	59.0	1	0.8	8	6.6	2	1.6

Bureau of Pensions Advocates Canada	115	89	77.4	3	2.6	4	3.5	6	5.2
Canadian Centre for Management Development	111	78	70.3	4	3.6	4	3.6	0	0.0
Canada Labour Relations Board	91	61	67.0	1	1.1	4	4.4	3	3.3
Canadian International Trade Tribunal	91	47	51.6	0	0.0	1	1.1	4	4.4
Emergency Preparedness Canada	89	36	40.4	1	1.1	4	4.5	0	0.0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	85	44	51.8	0	0.0	5	5.9	1	1.2
Canadian Dairy Commission	60	29	48.3	0	0.0	0	0.0	1	1.7
Status of Women Canada	45	42	93.3	1	2.2	2	4.4	4	8.9
International Joint Commission	38	18	47.4	0	0.0	0	0.0	1	2.6
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	36	19	52.8	0	0.0	2	5.6	1	2.8
Canadian Pension Commission	35	30	85.7	0	0.0	2	5.7	1	2.9
Office of the Director of Veterans' Land Act	33	20	60.6	0	0.0	2	6.1	0	0.0
Veterans Appeal Board Canada	31	26	83.9	0	0.0	3	9.7	1	3.2
Patented Medicine Prices Review Board Canada	29	19	65.5	0	0.0	0	0.0	3	10.3
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	25	14	56.0	0	0.0	1	4.0	0	0.0
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	23	13	56.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
National Farm Products Marketing Council	18	9	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Hazardous Materials Information Review Commission Canada	13	5	38.5	0	0.0	1	7.7	0	0.0
Registry of the Competition Tribunal	11	7	63.6	0	0.0	1	9.1	0	0.0
Canadian Secretariat (NAFTA)	8	2	25.0	0	0.0	0	0.0	2	25.0
Civil Aviation Tribunal of Canada	6	5	83.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Copyright Board Canada	6	2	33.3	0	0.0	0	0.0	1	16.7
Communications Canada <sup>1, 4, 6</sup>	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>217,784</b>	<b>103,191</b>	<b>47.4</b>	<b>4,783</b>	<b>2.2</b>	<b>6,935</b>	<b>3.2</b>	<b>8,914</b>	<b>4.1</b>

<sup>1</sup> Canadian Heritage was created in the 1993 restructuring. It includes portions of the former departments of Communications; Environment, Multiculturalism and Citizenship; National Health and Welfare; and the Secretary of State of Canada.

<sup>4</sup> Citizenship and Immigration Canada was created in the 1993 restructuring, and subsequently proclaimed in 1994. It includes portions of the former departments of Employment and Immigration; Multiculturalism and Citizenship; and Secretary of State of Canada.

<sup>6</sup> Human Resources Development Canada was created in the 1993 restructuring. It includes portions of or all of the former departments of Employment and Immigration; Labour; National Health and Welfare; and Secretary of State of Canada.

<sup>5</sup> Industry Canada was created in the 1993 restructuring. It includes portions of or all of the former departments of Consumer and Corporate Affairs; Communications; Investment Canada; and Industry, Science and Technology.

<sup>7</sup> Natural Resources Canada was created in the 1993 restructuring. It includes the entire former departments of Energy, Mines and Resources; and Forests

<sup>8</sup> Public Works and Government Services Canada was created in the 1993 restructuring. It includes portions of the former departments of Public Works; Supply and Services; Communications; and Secretary of State of Canada.

<sup>9</sup> The Office of Comptroller General of Canada was amalgamated into the Treasury Board of Canada, Secretariat as part of the 1993 restructuring.

**Table 6****Distribution of Public Service Employees by Designated Group and Region of Work***(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)*

As of March 31, 1995

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	6,018	2,255	37.5	213	3.5	142	2.4	26	0.4
Prince Edward Island	2,401	1,276	53.1	32	1.3	113	4.7	19	0.8
Nova Scotia	12,190	4,210	34.5	132	1.1	444	3.6	404	3.3
New Brunswick	7,376	3,302	44.8	97	1.3	231	3.1	56	0.8
Quebec (less NCR*)	30,570	14,452	47.3	289	0.9	712	2.3	433	1.4
NCR* (Quebec part)	17,222	9,142	53.1	436	2.5	711	4.1	706	4.1
NCR* (Ontario part)	53,011	26,508	50.0	731	1.4	1,697	3.2	2,263	4.3
Ontario (less NCR*)	36,474	17,818	48.9	793	2.2	1,204	3.3	2,423	6.6
Manitoba	9,753	4,937	50.6	499	5.1	346	3.5	249	2.6
Saskatchewan	5,678	2,705	47.6	329	5.8	202	3.6	112	2.0
Alberta	13,042	6,031	46.2	471	3.6	451	3.5	646	5.0
British Columbia	21,105	9,397	44.5	550	2.6	629	3.0	1,502	7.1
Yukon	676	339	50.1	69	10.2	13	1.9	6	0.9
Northwest Territories	802	349	43.5	133	16.6	21	2.6	20	2.5
Outside Canada	1,466	470	32.1	9	0.6	19	1.3	49	3.3
<b>Total</b>	<b>217,784</b>	<b>103,191</b>	<b>47.4</b>	<b>4,783</b>	<b>2.2</b>	<b>6,935</b>	<b>3.2</b>	<b>8,914</b>	<b>4.1</b>

\*National Capital Region



**Table 7**

**Distribution of Public Service Employees  
by Designated Group and Salary Band**

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)

As of March 31, 1995

Salary Band	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	CUM %	#	%	#	%	#	%	#	%
≤ 19,999	261	0.1	156	59.8	4	1.5	14	5.4	6	2.3
20,000 - 24,999	14,464	6.8	10,888	75.3	416	2.9	703	4.9	491	3.4
25,000 - 29,999	44,942	27.4	32,258	71.8	1,368	3.0	1,767	3.9	1,813	4.0
30,000 - 34,999	28,270	40.4	15,454	54.7	678	2.4	739	2.6	1,024	3.6
35,000 - 39,999	31,098	54.7	14,049	45.2	745	2.4	838	2.7	1,058	3.4
40,000 - 44,999	31,715	69.2	13,020	41.1	666	2.1	1,054	3.3	1,286	4.1
45,000 - 49,999	18,881	77.9	6,719	35.6	351	1.9	595	3.2	769	4.1
50,000 - 54,999	11,967	83.4	3,530	29.5	185	1.5	293	2.4	529	4.4
55,000 - 59,999	11,076	88.5	2,536	22.9	132	1.2	303	2.7	645	5.8
60,000 - 64,999	7,298	91.8	1,773	24.3	84	1.2	205	2.8	380	5.2
65,000 - 69,999	6,509	94.8	1,259	19.3	63	1.0	152	2.3	380	5.8
70,000 - 74,999	5,383	97.3	734	13.6	45	0.8	127	2.4	214	4.0
75,000 - 79,999	1,763	98.1	246	14.0	12	0.7	40	2.3	106	6.0
80,000 - 84,999	1,905	99.0	213	11.2	20	1.0	61	3.2	136	7.1
85,000 - 89,999	544	99.2	119	21.9	5	0.9	14	2.6	32	5.9
90,000 - 94,999	812	99.6	105	12.9	3	0.4	15	1.8	34	4.2
95,000 - 99,999	192	99.7	43	22.4	4	2.1	3	1.6	3	1.6
100,000+	704	100.0	89	12.6	2	0.3	12	1.7	8	1.1
Total	217,784	100.0	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1

Note: Cumulative percentages (CUM) are the percentages of the overall totals (columns) for the Public Service, as well as for each of the designated groups. Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).



**Table 8****Hirings into the Public Service  
by Designated Group and Region of Work***(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)*

April 1, 1994 to March 31, 1995

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	699	516	73.8	11	1.6	9	1.3	3	0.4
Prince Edward Island	112	62	55.4	1	0.9	6	5.4	1	0.9
Nova Scotia	638	356	55.8	8	1.3	13	2.0	26	4.1
New Brunswick	393	212	53.9	3	0.8	3	0.8	2	0.5
Quebec (less NCR*)	2,470	1,798	72.8	13	0.5	34	1.4	27	1.1
NCR* (Quebec part)	684	391	57.2	46	6.7	25	3.7	27	3.9
NCR* (Ontario part)	3,165	1,854	58.6	41	1.3	57	1.8	143	4.5
Ontario (less NCR*)	1,952	1,186	60.8	48	2.5	39	2.0	63	3.2
Manitoba	1,008	728	72.2	37	3.7	18	1.8	32	3.2
Saskatchewan	471	232	49.3	26	5.5	6	1.3	5	1.1
Alberta	935	515	55.1	39	4.2	11	1.2	29	3.1
British Columbia	1,643	973	59.2	64	3.9	30	1.8	64	3.9
Yukon	120	61	50.8	17	14.2	1	0.8	0	0.0
Northwest Territories	86	54	62.8	17	19.8	0	0.0	1	1.2
<b>Total</b>	<b>14,376</b>	<b>8,938</b>	<b>62.2</b>	<b>371</b>	<b>2.6</b>	<b>252</b>	<b>1.8</b>	<b>423</b>	<b>2.9</b>

\*National Capital Region

Note: "Hirings" refers to employees who were added to the Public Service payroll between April 1, 1994 and March 31, 1995 (see also Technical notes in the Appendix).

Percentages are a designated group's share of the total for each region.

**Table 9****Hirings into the Public Service  
by Designated Group and Occupational Category**

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)  
April 1, 1994 to March 31, 1995

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	71	26	36.6	1	1.4	3	4.2	2	2.8
Scientific and Professional	1,143	632	55.3	39	3.4	6	0.5	57	5.0
Administrative and Foreign Service	2,119	995	47.0	69	3.3	51	2.4	97	4.6
Technical	1,099	437	39.8	20	1.8	11	1.0	29	2.6
Administrative Support	7,540	6,259	83.0	178	2.4	160	2.1	199	2.6
Operational	2,404	589	24.5	64	2.7	21	0.9	39	1.6
Total	14,376	8,938	62.2	371	2.6	252	1.8	423	2.9

Note "Hirings" refers to employees who were added to the Public Service payroll between April 1, 1994 and March 31, 1995 (see also Technical notes in the Appendix). Percentages are a designated group's share of the total for each occupational category.

**Table 10****Hirings into the Public Service  
by Designated Group and Type of Employment***(PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)*

April 1, 1994 to March 31, 1995

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	2,093	1,004	48.0	81	3.9	52	2.5	105	5.0
Term (Three Months or more)	12,245	7,921	64.7	288	2.4	200	1.6	318	2.6
Seasonal	38	13	34.2	2	5.3	0	0.0	0	0.0
Total	14,376	8,938	62.2	371	2.6	252	1.8	423	2.9

Note "Hirings" refers to employees who were added to the Public Service payroll between April 1, 1994 and March 31, 1995 (see also Technical notes in the Appendix). Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.

**Table 11****Promotions within the Public Service  
by Designated Group and Region of Work***(PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)*

April 1, 1994 to March 31, 1995

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	396		173	43.7	11	2.8	5	1.3	3	0.8
Prince Edward Island	126		89	70.6	1	0.8	9	7.1	0	0.0
Nova Scotia	421		222	52.7	8	1.9	14	3.3	15	3.6
New Brunswick	334		186	55.7	5	1.5	7	2.1	0	0.0
Quebec (less NCR*)	1,657		1,034	62.4	17	1.0	32	1.9	17	1.0
Ontario (less NCR*)	2,312		1,338	57.9	37	1.6	74	3.2	151	6.5
NCR*	5,302		3,032	57.2	95	1.8	138	2.6	239	4.5
Manitoba	605		324	53.6	30	5.0	13	2.1	21	3.5
Saskatchewan	279		137	49.1	28	10.0	8	2.9	5	1.8
Alberta	864		432	50.0	35	4.1	16	1.9	40	4.6
British Columbia	1,315		678	51.6	38	2.9	30	2.3	77	5.9
Yukon	71		46	64.8	11	15.5	1	1.4	1	1.4
Northwest Territories	61		28	45.9	3	4.9	0	0.0	1	1.6
Outside Canada	67		29	43.3	0	0.0	0	0.0	1	1.5
Unknown	14		4	28.6	3	21.4	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>13,824</b>		<b>7,752</b>	<b>56.1</b>	<b>322</b>	<b>2.3</b>	<b>347</b>	<b>2.5</b>	<b>571</b>	<b>4.1</b>

\*National Capital Region

Note Data on promotions are obtained from the Public Service Commission and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.  
Percentages are that designated group's share of all promotions of Public Service employees in that region (see definition of promotions in Technical notes in the Appendix).

**Table 12****Promotions within the Public Service by Designated Group and Occupational Category***(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)*

April 1, 1994 to March 31, 1995

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	241	27.8	67	27.8	4	1.7	6	2.5	5	2.1
Scientific and Professional	1,678	37.8	634	37.8	29	1.7	24	1.4	139	8.3
Administrative and Foreign Service	4,658	56.0	2,607	56.0	101	2.2	122	2.6	187	4.0
Technical	1,684	26.0	438	26.0	21	1.2	21	1.2	32	1.9
Administrative Support	4,463	84.0	3,751	84.0	132	3.0	147	3.3	185	4.1
Operational	950	18.5	176	18.5	32	3.4	25	2.6	22	2.3
Not Specified	150	52.7	79	52.7	3	2.0	2	1.3	1	0.7
Total	13,824	56.1	7,752	56.1	322	2.3	347	2.5	571	4.1

Note: Data on promotions are obtained from the Public Service Commission and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.  
 Percentages are that designated group's share of all promotions of Public Service employees in that occupational category (see definition of promotions in Technical notes in the Appendix).



**Table 13****Promotions within the Public Service by Designated Group and Type of Employment***(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)*

April 1, 1994 to March 31, 1995

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	11,082	53.5	241	2.2	301	2.7	469	4.2		
Term (Three Months or More)	2,742	66.5	81	3.0	46	1.7	102	3.7		
Total	13,824	56.1	322	2.3	347	2.5	571	4.1		

Note: Data on promotions are obtained from the Public Service Commission and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.  
 Percentages are that designated group's share of all promotions of Public Service employees having that type of employment (see also definition of promotions in the Technical notes in the Appendix).

Table 14

# Separations from the Public Service by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)

April 1, 1994 to March 31, 1995

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	1,081	696	64.4	11	1.0	13	1.2	3	0.3
Prince Edward Island	203	90	44.3	1	0.5	12	5.9	1	0.5
Nova Scotia	1,704	627	36.8	20	1.2	58	3.4	59	3.5
New Brunswick	802	330	41.1	11	1.4	20	2.5	9	1.1
Quebec (less NCR*)	4,823	3,207	66.5	33	0.7	92	1.9	35	0.7
NCR* (Quebec part)	1,103	552	50.0	40	3.6	56	5.1	42	3.8
NCR* (Ontario part)	5,206	2,925	56.2	79	1.5	164	3.2	197	3.8
Ontario (less NCR*)	4,453	2,459	55.2	106	2.4	142	3.2	173	3.9
Manitoba	2,164	1,425	65.9	75	3.5	46	2.1	63	2.9
Saskatchewan	748	353	47.2	41	5.5	15	2.0	11	1.5
Alberta	1,593	822	51.6	84	5.3	43	2.7	45	2.8
British Columbia	3,188	1,731	54.3	85	2.7	78	2.4	120	3.8
Yukon	152	72	47.4	19	12.5	3	2.0	0	0.0
Northwest Territories	108	49	45.4	33	30.6	0	0.0	3	2.8
Outside Canada	41	11	26.8	2	4.9	2	4.9	1	2.4
Total	27,369	15,349	56.1	640	2.3	744	2.7	762	2.8

\*National Capital Region

Note: "Separations" refer to employees leaving the Public Service payroll between April 1, 1994 and March 31, 1995 (see also Technical Notes in the Appendix).

**Table 15**

**Separations from the Public Service by Designated Group and Occupational Category**

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)

April 1, 1994 to March 31, 1995

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	250	35	14.0	5	2.0	8	3.2	8	3.2
Scientific and Professional	1,729	783	45.3	72	4.2	40	2.3	123	7.1
Administrative and Foreign Service	3,833	1,671	43.6	109	2.8	145	3.8	131	3.4
Technical	2,226	534	24.0	38	1.7	47	2.1	44	2.0
Administrative Support	13,549	11,176	82.5	284	2.1	395	2.9	366	2.7
Operational	5,782	1,150	19.9	132	2.3	109	1.9	90	1.6
Total	27,369	15,349	56.1	640	2.3	744	2.7	762	2.8

Note: "Separations" refers to employees leaving the Public Service payroll between April 1, 1994 and March 31, 1995 (see also Technical notes in the Appendix).

**Table 16****Separations from the Public Service by Designated Group and Type of Employment***(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)*

April 1, 1994 to March 31, 1995

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	9,262	3,670	39.6	289	3.1	385	4.2	312	3.4
Term (Three Months or more)	17,768	11,520	64.8	349	2.0	356	2.0	444	2.5
Seasonal	339	159	46.9	2	0.6	3	0.9	6	1.8
Total	27,369	15,349	56.1	640	2.3	744	2.7	762	2.8

Note: "Separations" refers to employees leaving the Public Service payroll between April 1, 1994 and March 31, 1995 (see also Technical notes in the Appendix).

**Tableau 16**

**Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique  
par groupe désigné et type d'emploi**

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Du 1<sup>er</sup> avril 1994 au 31 mars 1995

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Durée indéterminée	9 262	3 670	39,6	289	3,1	385	4,2	312	3,4
Période déterminée (3 mois ou plus)	17 768	11 520	64,8	349	2,0	356	2,0	444	2,5
Saisonnier	339	159	46,9	2	0,6	3	0,9	6	1,8
Total	27 369	15 349	56,1	640	2,3	744	2,7	762	2,8

Nota : Les cessations d'emploi se réfèrent aux employés ne figurant plus sur la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1994 et le 31 mars 1995  
(voir aussi les notes techniques).



## Tableau 15

### Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Du 1<sup>er</sup> avril 1994 au 31 mars 1995

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Groupe de la direction	250	35	14,0	5	2,0	8	3,2	8	3,2
Scientifique et professionnelle	1 729	783	45,3	72	4,2	40	2,3	123	7,1
Administration et service extérieur	3 833	1 671	43,6	109	2,8	145	3,8	131	3,4
Technique	2 226	534	24,0	38	1,7	47	2,1	44	2,0
Soutien administratif	13 549	11 176	82,5	284	2,1	395	2,9	366	2,7
Exploitation	5 782	1 150	19,9	132	2,3	109	1,9	90	1,6
Total	27 369	15 349	56,1	640	2,3	744	2,7	762	2,8

Nota : Les cessations d'emploi se réfèrent aux employés ne figurant plus sur la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1994 et le 31 mars 1995  
(voir aussi les notes techniques).

## Tableau 14

### Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné et région de travail

(LRTFP I-1, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Du 1<sup>er</sup> avril 1994 au 31 mars 1995

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Terre-Neuve	1 081	696	64,4	11	1,0	13	1,2	3	0,3
Île-du-Prince-Édouard	203	90	44,3	1	0,5	12	5,9	1	0,5
Nouvelle-Écosse	1 704	627	36,8	20	1,2	58	3,4	59	3,5
Nouveau-Brunswick	802	330	41,1	11	1,4	20	2,5	9	1,1
Québec (sauf RCN*)	4 823	3 207	66,5	33	0,7	92	1,9	35	0,7
RCN* (Québec)	1 103	552	50,0	40	3,6	56	5,1	42	3,8
RCN* (Ontario)	5 206	2 925	56,2	79	1,5	164	3,2	197	3,8
Ontario (sauf RCN*)	4 453	2 459	55,2	106	2,4	142	3,2	173	3,9
Manitoba	2 164	1 425	65,9	75	3,5	46	2,1	63	2,9
Saskatchewan	748	353	47,2	41	5,5	15	2,0	11	1,5
Alberta	1 593	822	51,6	84	5,3	43	2,7	45	2,8
Colombie-Britannique	3 188	1 731	54,3	85	2,7	78	2,4	120	3,8
Yukon	152	72	47,4	19	12,5	3	2,0	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	108	49	45,4	33	30,6	0	0,0	3	2,8
À l'extérieur du Canada	41	11	26,8	2	4,9	2	4,9	1	2,4
Total	27 369	15 349	56,1	640	2,3	744	2,7	762	2,8

\*Région de la Capitale nationale

Nota : Les cessations d'emploi se réfèrent aux employés ne figurant plus sur la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1994 et le 31 mars 1995  
(voir aussi les notes techniques).

## Tableau 13

### Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné, selon le type d'emploi

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Du 1<sup>er</sup> avril 1994 au 31 mars 1995

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Durée indéterminée	11 082	5 929	53,5	241	2,2	301	2,7	469	4,2
Période déterminée (3 mois ou plus)	2 742	1 823	66,5	81	3,0	46	1,7	102	3,7
Total	13 824	7 752	56,1	322	2,3	347	2,5	571	4,1

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique et ne portent que sur les institutions fédérales figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujetties à la LEFP.

Les pourcentages correspondent à la proportion que représente chaque groupe désigné sur l'ensemble des employés pour chaque type d'emploi (voir aussi la définition de « promotions » dans les notes techniques).

## Tableau 12

### Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Du 1<sup>er</sup> avril 1994 au 31 mars 1995

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Groupe de la direction	241	67	27,8	4	1,7	6	2,5	5	2,1
Scientifique et professionnelle	1 678	634	37,8	29	1,7	24	1,4	139	8,3
Administration et service extérieur	4 658	2 607	56,0	101	2,2	122	2,6	187	4,0
Technique	1 684	438	26,0	21	1,2	21	1,2	32	1,9
Soutien administratif	4 463	3 751	84,0	132	3,0	147	3,3	185	4,1
Exploitation	950	176	18,5	32	3,4	25	2,6	22	2,3
Non identifiée	150	79	52,7	3	2,0	2	1,3	1	0,7
Total	13 824	7 752	56,1	322	2,3	347	2,5	571	4,1

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique et ne portent que sur les institutions fédérales figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujetties à la LEFP.

Les pourcentages correspondent à la proportion que représente chaque groupe désigné sur l'ensemble des employés pour chaque catégorie (voir aussi la définition de «promotions» dans les notes techniques).

## Tableau 11

### Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné et région de travail

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)  
Du 1<sup>er</sup> avril 1994 au 31 mars 1995

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Terre-Neuve	396	173	43,7	11	2,8	5	1,3	3	0,8
Île-du-Prince-Édouard	126	89	70,6	1	0,8	9	7,1	0	0,0
Nouvelle-Écosse	421	222	52,7	8	1,9	14	3,3	15	3,6
Nouveau-Brunswick	334	186	55,7	5	1,5	7	2,1	0	0,0
Québec (sauf RCN*)	1 657	1 034	62,4	17	1,0	32	1,9	17	1,0
Ontario (sauf RCN*)	2 312	1 338	57,9	37	1,6	74	3,2	151	6,5
RCN*	5 302	3 032	57,2	95	1,8	138	2,6	239	4,5
Manitoba	605	324	53,6	30	5,0	13	2,1	21	3,5
Saskatchewan	279	137	49,1	28	10,0	8	2,9	5	1,8
Alberta	864	432	50,0	35	4,1	16	1,9	40	4,6
Colombie-Britannique	1 315	678	51,6	38	2,9	30	2,3	77	5,9
Yukon	71	46	64,8	11	15,5	1	1,4	1	1,4
Territoires du Nord-Ouest	61	28	45,9	3	4,9	0	0,0	1	1,6
À l'extérieur du Canada	67	29	43,3	0	0,0	0	0,0	1	1,5
Inconnu	14	4	28,6	3	21,4	0	0,0	0	0,0
Total	13 824	7 752	56,1	322	2,3	347	2,5	571	4,1

\* Région de la Capitale nationale

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique et ne portent que sur les institutions fédérales figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujetties à la LEFP.

Les pourcentages correspondent à la proportion que représente chaque groupe désigné sur l'ensemble des employés (voir aussi la définition de « promotions » dans les notes techniques).



Tableau 10

Répartition des personnes embauchées à la fonction publique  
par groupe désigné, selon le type d'emploi

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1995

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%
Durée indéterminée	2 093	1 004	48,0	81	3,9	52	2,5	105	5,0
Période déterminée (3 mois ou plus)	12 245	7 921	64,7	288	2,4	200	1,6	318	2,6
Saisonnier	38	13	34,2	2	5,3	0	0,0	0	0,0
Total	14 376	8 938	62,2	371	2,6	252	1,8	423	2,9

Nota : Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1994 et le 31 mars 1995 (voir aussi les notes techniques). Dans chaque rangée, le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés.

# Tableau 9

## Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)  
Du 1<sup>er</sup> avril 1994 au 31 mars 1995

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Groupe de la direction	71	26	36,6	1	1,4	3	4,2	2	2,8
Scientifique et professionnelle	1 143	632	55,3	39	3,4	6	0,5	57	5,0
Administration et service extérieur	2 119	995	47,0	69	3,3	51	2,4	97	4,6
Technique	1 099	437	39,8	20	1,8	11	1,0	29	2,6
Soutien administratif	7 540	6 259	83,0	178	2,4	160	2,1	199	2,6
Exploitation	2 404	589	24,5	64	2,7	21	0,9	39	1,6
Total	14 376	8 938	62,2	371	2,6	252	1,8	423	2,9

Nota : Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1994 et le 31 mars 1995 (voir aussi les notes techniques). Dans chaque rangée, le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés.

# Tableau 8

## Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné et région de travail

(LRTFP I-1, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Du 1<sup>er</sup> avril 1994 au 31 mars 1995

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Terre-Neuve	699	516	73,8	11	1,6	9	1,3	3	0,4
Île-du-Prince-Édouard	112	62	55,4	1	0,9	6	5,4	1	0,9
Nouvelle-Écosse	638	356	55,8	8	1,3	13	2,0	26	4,1
Nouveau-Brunswick	393	212	53,9	3	0,8	3	0,8	2	0,5
Québec (sauf RCN*)	2 470	1 798	72,8	13	0,5	34	1,4	27	1,1
RCN* (Québec)	684	391	57,2	46	6,7	25	3,7	27	3,9
Ontario (sauf RCN*)	3 165	1 854	58,6	41	1,3	57	1,8	143	4,5
RCN* (Ontario)	1 952	1 186	60,8	48	2,5	39	2,0	63	3,2
Manitoba	1 008	728	72,2	37	3,7	18	1,8	32	3,2
Saskatchewan	471	232	49,3	26	5,5	6	1,3	5	1,1
Alberta	935	515	55,1	39	4,2	11	1,2	29	3,1
Colombie-Britannique	1 643	973	59,2	64	3,9	30	1,8	64	3,9
Yukon	120	61	50,8	17	14,2	1	0,8	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	86	54	62,8	17	19,8	0	0,0	1	1,2
Total	14 376	8 938	62,2	371	2,6	252	1,8	423	2,9

\*Région de la Capitale nationale

Nota : Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye entre le 1<sup>er</sup> avril 1994 et le 31 mars 1995 (voir aussi les notes techniques). Dans chaque rangée, le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés.

# Tableau 7

## Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné et échelon de rémunération

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Au 31 mars 1995

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible		
	N <sup>b</sup> re	CUM %	N <sup>b</sup> re	%	CUM %	N <sup>b</sup> re	%	CUM %	N <sup>b</sup> re	%	CUM %
≤ 19 999	261	0,1	156	59,8	0,2	4	1,5	0,1	14	5,4	0,2
20 000 - 24 999	14 464	6,8	10 888	75,3	10,7	416	2,9	8,8	703	4,9	10,3
25 000 - 29 999	44 942	27,4	32 258	71,8	42,0	1 368	3,0	37,4	1 767	3,9	35,8
30 000 - 34 999	28 270	40,4	15 454	54,7	56,9	678	2,4	51,6	739	2,6	46,5
35 000 - 39 999	31 098	54,7	14 049	45,2	70,6	745	2,4	67,1	838	2,7	58,6
40 000 - 44 999	31 715	69,2	13 020	41,1	83,2	666	2,1	81,1	1 054	3,3	73,8
45 000 - 49 999	18 881	77,9	6 719	35,6	89,7	351	1,9	88,4	595	3,2	82,3
50 000 - 54 999	11 967	83,4	3 530	29,5	93,1	185	1,5	92,3	293	2,4	86,6
55 000 - 59 999	11 076	88,5	2 536	22,9	95,6	132	1,2	95,0	303	2,7	90,9
60 000 - 64 999	7 298	91,8	1 773	24,3	97,3	84	1,2	96,8	205	2,8	93,9
65 000 - 69 999	6 509	94,8	1 259	19,3	98,5	63	1,0	98,1	152	2,3	96,1
70 000 - 74 999	5 383	97,3	734	13,6	99,2	45	0,8	99,0	127	2,4	97,9
75 000 - 79 999	1 763	98,1	246	14,0	99,5	12	0,7	99,3	40	2,3	98,5
80 000 - 84 999	1 905	99,0	213	11,2	99,7	20	1,0	99,7	61	3,2	99,4
85 000 - 89 999	544	99,2	119	21,9	99,8	5	0,9	99,8	14	2,6	99,6
90 000 - 94 999	812	99,6	105	12,9	99,9	3	0,4	99,9	15	1,8	99,7
95 000 - 99 999	192	99,7	43	22,4	99,9	4	2,1	99,9	3	1,6	99,8
100 000 +	704	100,0	89	12,6	100,0	2	0,3	100,0	12	1,7	100,0
Total	217 784	100,0	103 191	47,4	100,0	4 783	2,2	100,0	6 935	3,2	100,0
									8 914	4,1	100,0

Nota : Les pourcentages cumulatifs (CUM) sont établis à partir du total de chaque colonne et ce, pour l'ensemble de la fonction publique et pour chacun des groupes désignés. Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes des grés par rapport à l'ensemble.

Tableau 6

# Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la région de travail

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Au 31 mars 1995

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Terre-Neuve	6 018	2 255	37,5	213	3,5	142	2,4	26	0,4
Île-du-Prince-Édouard	2 401	1 276	53,1	32	1,3	113	4,7	19	0,8
Nouvelle-Écosse	12 190	4 210	34,5	132	1,1	444	3,6	404	3,3
Nouveau-Brunswick	7 376	3 302	44,8	97	1,3	231	3,1	56	0,8
Québec (sauf RCN*)	30 570	14 452	47,3	289	0,9	712	2,3	433	1,4
RCN* (Québec)	17 222	9 142	53,1	436	2,5	711	4,1	706	4,1
RCN* (Ontario)	53 011	26 508	50,0	731	1,4	1 697	3,2	2 263	4,3
Ontario (sauf RCN*)	36 474	17 818	48,9	793	2,2	1 204	3,3	2 423	6,6
Manitoba	9 753	4 937	50,6	499	5,1	346	3,5	249	2,6
Saskatchewan	5 678	2 705	47,6	329	5,8	202	3,6	112	2,0
Alberta	13 042	6 031	46,2	471	3,6	451	3,5	646	5,0
Colombie-Britannique	21 105	9 397	44,5	550	2,6	629	3,0	1 502	7,1
Yukon	676	339	50,1	69	10,2	13	1,9	6	0,9
Territoires du Nord-Ouest	802	349	43,5	133	16,6	21	2,6	20	2,5
À l'extérieur du Canada	1 466	470	32,1	9	0,6	19	1,3	49	3,3
Total	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1

\*Région de la Capitale nationale



Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada									
Greffé du Tribunal de la concurrence	13	5	38,5	0	0,0	1	7,7	0	0,0
Secrétariat canadien (ALENA)	11	7	63,6	0	0,0	1	9,1	0	0,0
Tribunal de l'aviation civile du Canada	8	2	25,0	0	0,0	0	0,0	2	25,0
Commission du droit d'auteur Canada	6	5	83,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Communications Canada <sup>1, 4, 6</sup>	6	2	33,3	0	0,0	0	0,0	1	16,7
	2	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

TOTAL	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
<sup>1</sup> Le ministère du Patrimoine canadien a été créé à la suite de la restructuration de 1993. Il est, entre autres, composé d'éléments d'anciens ministères : Communications, Environnement, Multiculturalisme et Citoyenneté, Santé nationale et Bien-être social, et Secrétariat d'État du Canada.									
<sup>2</sup> Le ministère de la Citoyenneté et de l'immigration a été créé à la suite de la restructuration de 1993 et a été institué en 1994. Il est, entre autres, composé d'éléments d'anciens ministères : Emploi et Immigration, Multiculturalisme et Citoyenneté, et Secrétariat d'État du Canada.									
<sup>3</sup> Le ministère du Développement des ressources humaines a été créé à la suite de la restructuration de 1993. Il est, entre autres, composé d'éléments d'anciens ministères : Emploi et Immigration, Travail, Santé nationale et Bien-être social, et Secrétariat d'État du Canada.									
<sup>4</sup> Le ministère de l'Industrie a été créé à la suite de la restructuration de 1993. Il est, entre autres, composé d'éléments d'anciens ministères : Consommation et Affaires commerciales, Communications, Investissement Canada, et Industrie, Sciences et Technologie.									
<sup>5</sup> Le ministère des Ressources naturelles a été créé à la suite de la restructuration de 1993. Il regroupe les anciens ministères de l'Énergie, des Mines et des Ressources, et des Forêts.									
<sup>6</sup> Le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux a été créé à la suite de la restructuration de 1993. Il est, entre autres, composé d'anciens ministères : Travaux publics, Approvisionnements et Services, Communications, et Secrétariat d'État du Canada.									
<sup>7</sup> Le Bureau du contrôleur général du Canada a été fusionné au Conseil du Trésor (Secrétariat) à la suite de la restructuration de 1993.									

**Tableau 5 (suite)**

**Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon les ministères et organismes**

Ministère/organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Centre canadien de gestion	111	78	70,3	4	3,6	4	3,6	0	0,0
Conseil canadien des relations du travail	91	61	67,0	1	1,1	4	4,4	3	3,3
Tribunal canadien du commerce extérieur	91	47	51,6	0	0,0	1	1,1	4	4,4
Protection civile Canada	89	36	40,4	1	1,1	4	4,5	0	0,0
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	85	44	51,8	0	0,0	5	5,9	1	1,2
Commission canadienne du lait	60	29	48,3	0	0,0	0	0,0	1	1,7
Condition féminine Canada	45	42	93,3	1	2,2	2	4,4	4	8,9
Commission mixte internationale	38	18	47,4	0	0,0	0	0,0	1	2,6
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	36	19	52,8	0	0,0	2	5,6	1	2,8
Commission canadienne des pensions	35	30	85,7	0	0,0	2	5,7	1	2,9
Bureau du directeur des terres destinées aux anciens combattants	33	20	60,6	0	0,0	2	6,1	0	0,0
Tribunal d'appel des anciens combattants Canada	31	26	83,9	0	0,0	3	9,7	1	3,2
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	29	19	65,5	0	0,0	0	0,0	3	10,3
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	25	14	56,0	0	0,0	1	4,0	0	0,0
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	23	13	56,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil national de commercialisation des produits agricoles	18	9	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Agence canadienne de développement international	1 214	643	53,0	14	1,2	42	3,5	65	5,4
Ministère des Finances Canada	838	410	48,9	7	0,8	15	1,8	33	3,9
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	818	519	63,4	15	1,8	24	2,9	124	15,2
Archives nationales du Canada	782	359	45,9	15	1,9	23	2,9	13	1,7
Commission canadienne des grains	738	226	30,6	7	0,9	18	2,4	15	2,0
Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat <sup>7</sup>	728	379	52,1	7	1,0	19	2,6	30	4,1
Administration du rétablissement agricole des Prairies	659	170	25,8	3	0,5	6	0,9	4	0,6
Bureau du Conseil privé	560	340	60,7	15	2,7	17	3,0	10	1,8
Bibliothèque nationale du Canada	538	376	69,9	12	2,2	20	3,7	27	5,0
Greffe de la Cour fédérale du Canada	448	283	63,2	9	2,0	11	2,5	23	5,1
Office national des transports du Canada	444	245	55,2	8	1,8	22	5,0	16	3,6
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	422	236	55,9	2	0,5	13	3,1	12	2,8
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada <sup>6</sup>	405	223	55,1	9	2,2	15	3,7	57	14,1
Agence de promotion économique du Canada atlantique	366	173	47,3	3	0,8	5	1,4	1	0,3
Commission nationale des libérations conditionnelles	293	231	78,8	8	2,7	13	4,4	8	2,7
Agence spatiale canadienne	284	103	36,3	1	0,4	1	0,4	23	8,1
Bureau de la sécurité des transports du Canada	280	100	35,7	5	1,8	6	2,1	9	3,2
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	277	145	52,3	13	4,7	14	5,1	17	6,1
Solliciteur général Canada	272	153	56,3	13	4,8	12	4,4	6	2,2
Bureau fédéral de développement régional (Québec)	242	122	50,4	1	0,4	2	0,8	5	2,1
Commission canadienne des droits de la personne	202	131	64,9	13	6,4	20	9,9	25	12,4
Bureau du Directeur général des élections	178	93	52,2	3	1,7	3	1,7	1	0,6
Commissariat aux langues officielles	159	87	54,7	7	4,4	6	3,8	6	3,8
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	147	91	61,9	2	1,4	6	4,1	9	6,1
Greffe de la Cour canadienne de l'impôt	130	85	65,4	3	2,3	6	4,6	5	3,8
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	122	72	59,0	1	0,8	8	6,6	2	1,6
Bureau de services juridiques des pensions Canada	115	89	77,4	3	2,6	4	3,5	6	5,2

**Tableau 5**

**Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon les ministères et organismes**

(LTFFP I-1, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Au 31 mars 1995

Ministère/organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Revenu Canada	40 275	21 803	54,1	448	1,1	914	2,3	2 098	5,2
Défense nationale	26 968	9 185	34,1	455	1,7	776	2,9	650	2,4
Développement des ressources humaines Canada <sup>3</sup>	26 342	18 234	69,2	749	2,8	1 630	6,2	953	3,6
Transports Canada	17 948	4 350	24,2	231	1,3	338	1,9	475	2,6
Service correctionnel Canada	10 752	3 714	34,5	359	3,3	227	2,1	283	2,6
Agriculture et Agro-alimentaire Canada	9 162	3 370	36,8	75	0,8	173	1,9	313	3,4
Travaux publics Canada <sup>6</sup>	8 428	3 274	38,8	182	2,2	492	5,8	549	6,5
Santé et Bien-être social <sup>1,3</sup>	5 859	3 695	63,1	423	7,2	151	2,6	366	6,2
Environnement Canada <sup>1</sup>	5 453	1 765	32,4	60	1,1	99	1,8	235	4,3
Pêches et Océans	5 444	1 616	29,7	79	1,5	131	2,4	193	3,5
Industrie Canada <sup>4</sup>	5 334	2 350	44,1	84	1,6	161	3,0	239	4,5
Patrimoine canadien <sup>1</sup>	5 277	2 327	44,1	173	3,3	92	1,7	99	1,9
Ressources naturelles Canada <sup>5</sup>	5 158	1 771	34,3	48	0,9	145	2,8	244	4,7
Approvisionnement et Services Canada <sup>6</sup>	4 971	2 533	51,0	88	1,8	227	4,6	220	4,4
Statistique Canada	4 655	2 291	49,2	38	0,8	117	2,5	309	6,6
Immigration et Citoyenneté Canada <sup>2</sup>	4 136	2 443	59,1	80	1,9	160	3,9	313	7,6
Ministère des Affaires étrangères et Commerce international	3 895	1 779	45,7	55	1,4	86	2,2	135	3,5
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	3 417	2 837	83,0	113	3,3	214	6,3	120	3,5
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 186	1 821	57,2	658	20,7	100	3,1	202	6,3
Anciens combattants Canada	3 178	2 026	63,8	73	2,3	127	4,0	148	4,7
Ministère de la Justice Canada	2 363	1 425	60,3	44	1,9	51	2,2	82	3,5
Commission de la fonction publique du Canada	1 761	1 121	63,7	54	3,1	90	5,1	81	4,6
Secrétariat d'État du Canada <sup>1, 2, 3, 6</sup>	1 275	849	66,6	8	0,6	51	4,0	32	2,5

## Soutien administratif

16-19	38	31	81,6	2	5,3	0	0,0	1	2,6
20-24	1 746	1 355	77,6	71	4,1	20	1,1	50	2,9
25-29	5 931	4 746	80,0	214	3,6	147	2,5	248	4,2
30-34	9 340	7 800	83,5	337	3,6	350	3,7	347	3,7
35-39	11 702	10 009	85,5	330	2,8	510	4,4	365	3,1
40-44	11 217	9 457	84,3	285	2,5	532	4,7	467	4,2
45-49	8 904	7 571	85,0	192	2,2	408	4,6	468	5,3
50-54	5 396	4 609	85,4	97	1,8	289	5,4	304	5,6
55-59	3 033	2 641	87,1	48	1,6	143	4,7	186	6,1
60-64	1 198	990	82,6	11	0,9	75	6,3	60	5,0
65-69	214	180	84,1	1	0,5	11	5,1	9	4,2
70+	40	29	72,5	0	0,0	3	7,5	2	5,0

## Total

58 759

49 418

84,1

1 588

2,7

2 488

4,2

2 507

4,3

## Exploitation

16-19	11	3	27,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
20-24	403	127	31,5	26	6,5	4	1,0	9	2,2
25-29	1 600	352	22,0	98	6,1	11	0,7	50	3,1
30-34	3 556	606	17,0	129	3,6	60	1,7	64	1,8
35-39	5 348	681	12,7	145	2,7	103	1,9	68	1,3
40-44	5 659	583	10,3	145	2,6	125	2,2	88	1,6
45-49	4 906	593	12,1	126	2,6	127	2,6	104	2,1
50-54	3 787	470	12,4	79	2,1	119	3,1	62	1,6
55-59	2 593	332	12,8	68	2,6	87	3,4	61	2,4
60-64	1 168	129	11,0	28	2,4	52	4,5	20	1,7
65-69	186	28	15,1	4	2,2	5	2,7	3	1,6
70+	37	5	13,5	1	2,7	3	8,1	0	0,0

## Total

29 254

3 909

13,4

849

2,9

696

2,4

529

1,8

## Fonction publique

16-19	67	42	62,7	2	3,0	0	0,0	2	3,0
20-24	3 437	2 076	60,4	125	3,6	33	1,0	108	3,1
25-29	16 598	9 354	56,4	556	3,3	259	1,6	853	5,1
30-34	29 855	16 405	54,9	863	2,9	717	2,4	1 162	3,9
35-39	39 932	21 550	54,0	918	2,3	1 157	2,9	1 275	3,2
40-44	44 511	21 711	48,8	909	2,0	1 489	3,3	1 434	3,2
45-49	39 576	16 419	41,5	727	1,8	1 450	3,7	1 617	4,1
50-54	24 860	9 121	36,7	405	1,6	1 020	4,1	1 223	4,9
55-59	12 859	4 549	35,4	202	1,6	511	4,0	845	6,6
60-64	4 992	1 616	32,4	66	1,3	251	5,0	322	6,5
65-69	919	295	32,1	8	0,9	38	4,1	63	6,9
70+	178	53	29,8	2	1,1	10	5,6	10	5,6

Total pour la  
fonction publique

217 784

103 191

47,4

4 783

2,2

6 935

3,2

8 914

4,1



**Tableau 4 (suite)**

**Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge**

Catégorie professionnelle	Âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
			N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Administration et service extérieur	16-19	3	2	66,7	0	0,0	0	0,0	1	33,3
	20-24	780	392	50,3	18	2,3	9	1,2	32	4,1
	25-29	5 493	2 769	50,4	169	3,1	69	1,3	368	6,7
	30-34	10 298	5 665	55,0	292	2,8	245	2,4	506	4,9
	35-39	13 999	6 115	58,0	318	2,3	414	3,0	489	3,5
	40-44	17 000	9 024	53,1	346	2,0	623	3,7	466	2,7
	45-49	14 637	6 270	42,8	293	2,0	661	4,5	476	3,3
	50-54	8 024	3 009	37,5	152	1,9	412	5,1	368	4,6
	55-59	3 328	1 146	34,4	45	1,4	182	5,5	205	6,2
	60-64	1 186	334	28,2	19	1,6	70	5,9	66	5,6
Total	65-69	214	58	27,1	2	0,9	13	6,1	13	6,1
	70+	39	15	38,5	1	2,6	0	0,0	1	2,6
	Total	75 001	36 799	49,1	1 655	2,2	2 698	3,6	2 991	4,0
Technique	16-19	15	6	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	372	119	32,0	7	1,9	0	0,0	7	1,9
	25-29	1 862	620	33,3	28	1,5	17	0,9	58	3,1
	30-34	3 431	944	27,5	54	1,6	31	0,9	67	2,0
	35-39	4 372	1 086	24,8	59	1,3	67	1,5	93	2,1
	40-44	5 153	1 043	20,2	55	1,1	107	2,1	80	1,6
	45-49	4 878	562	11,5	47	1,0	115	2,4	95	1,9
	50-54	3 292	300	9,1	28	0,9	86	2,6	104	3,2
	55-59	1 539	129	8,4	14	0,9	47	3,1	70	4,5
	60-64	577	43	7,5	6	1,0	23	4,0	31	5,4
	65-69	108	8	7,4	0	0,0	2	1,9	8	7,4
	70+	19	1	5,3	0	0,0	0	0,0	2	10,5
Total		25 618	4 861	19,0	298	1,2	495	1,9	615	2,4

# Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge

(LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Au 31 mars 1995

Catégorie professionnelle	Âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
			Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe de la direction	25-29	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	30-34	9	3	33,3	0	0,0	1	11,1	0	0,0
	35-39	138	59	42,8	1	0,7	1	0,7	4	2,9
	40-44	645	224	34,7	11	1,7	17	2,6	10	1,6
	45-49	1 267	271	21,4	17	1,3	26	2,1	28	2,2
	50-54	1 071	120	11,2	12	1,1	18	1,7	24	2,2
	55-59	487	33	6,8	4	0,8	12	2,5	13	2,7
	60-64	107	4	3,7	1	0,9	5	4,7	9	8,4
	65+	9	0	0,0	0	0,0	1	10,0	0	0,0
	Total	3 735	714	19,1	46	1,2	81	2,2	88	2,4
Scientifique et professionnelle	20-24	136	83	61,0	3	2,2	0	0,0	10	7,4
	25-29	1 711	867	50,7	47	2,7	15	0,9	129	7,5
	30-34	3 221	1 387	43,1	51	1,6	30	0,9	178	5,5
	35-39	4 373	1 600	36,6	65	1,5	62	1,4	256	5,9
	40-44	4 837	1 380	28,5	67	1,4	85	1,8	323	6,7
	45-49	4 984	1 152	23,1	52	1,0	113	2,3	446	8,9
	50-54	3 290	613	18,6	37	1,1	96	2,9	361	11,0
	55-59	1 879	268	14,3	23	1,2	40	2,1	310	16,5
	60-64	756	116	15,3	1	0,1	26	3,4	136	18,0
	65-69	188	21	11,2	1	0,5	6	3,2	30	16,0
	70+	42	3	7,1	0	0,0	4	9,5	5	11,9
	Total	25 417	7 490	29,5	347	1,4	477	1,9	2 184	8,6

Tableau 3 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Catégorie et groupe professionnels	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible		
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Soutien administratif										
CM	Communications	239	64	26,8	3	1,3	5	2,1	8	3,3
CR	Commis aux écritures et règlements	46 980	38 573	82,1	1 382	2,9	2 149	4,6	2 020	4,3
DA	Traitement mécanique des données	2 644	2 085	78,9	33	1,2	90	3,4	143	5,4
OE	Mécanographie	163	86	52,8	1	0,6	24	14,7	3	1,8
ST	Secrétariat, sténographie, dactylographie	8 733	8 610	98,6	169	1,9	220	2,5	333	3,8
Total		58 759	49 418	84,1	1 588	2,7	2 488	4,2	2 507	4,3
Exploitation										
CX	Services correctionnels	4 533	743	16,4	231	5,1	51	1,1	118	2,6
FR	Pompiers	1 050	19	1,8	34	3,2	7	0,7	6	0,6
GL	Manoeuvres et hommes de métier	11 032	341	3,1	278	2,5	276	2,5	131	1,2
GS	Service divers	6 563	2 127	32,4	176	2,7	256	3,9	146	2,2
HP	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	1 104	17	1,5	22	2,0	44	4,0	42	3,8
HS	Services hospitaliers	888	463	52,1	77	8,7	17	1,9	39	4,4
LI	Gardiens de phare	138	2	1,4	0	0,0	2	1,4	0	0,0
PR	Services d'imprimerie	173	84	48,6	0	0,0	5	2,9	5	2,9
SC	Équipages de navires	1 651	72	4,4	21	1,3	15	0,9	21	1,3
SR	Réparation de navires	2 122	41	1,9	10	0,5	23	1,1	21	1,0
Total		29 254	3 909	13,4	849	2,9	696	2,4	529	1,8
Total pour la fonction publique		217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1

PH	Pharmacie	34	16	47,1	0	0,0	0	0,0	3	8,8
PS	Psychologie	187	71	38,0	0	0,0	6	3,2	8	4,3
SE	Recherche scientifique	2 170	245	11,3	5	0,2	44	2,0	246	11,3
SG	Réglementation scientifique	586	198	33,8	4	0,7	20	3,4	60	10,2
SW	Service social	60	28	46,7	6	10,0	1	1,7	2	3,3
UT	Enseignement universitaire	209	15	7,2	1	0,5	1	0,5	19	9,1
VM	Médecine vétérinaire	537	110	20,5	1	0,2	13	2,4	27	5,0

Total

25 417 7 490 29,5 347 1,4 477 1,9 2 184 8,6

Administration et service extérieur										
AS	Services administratifs	15 534	9 286	59,8	334	2,2	547	3,5	438	2,8
CO	Commerce	2 180	592	27,2	38	1,7	55	2,5	95	4,4
CS	Gestion des systèmes informatiques	7 316	1 954	26,7	73	1,0	227	3,1	539	7,4
FI	Gestion des finances	2 738	1 063	38,8	52	1,9	89	3,3	228	8,3
FS	Service extérieur	1 133	291	25,7	11	1,0	18	1,6	51	4,5
IS	Service d'information	1 649	1 000	60,6	15	0,9	45	2,7	21	1,3
MM/AT	Stagiaire en gestion/ en administration	320	172	53,8	7	2,2	9	2,8	26	8,2
OM	Organisation et méthodes	477	207	43,4	5	1,0	25	5,2	13	2,7
PE	Gestion du personnel	3 168	2 043	64,5	115	3,6	170	5,4	87	2,7
PG	Achats et approvisionnement	2 446	1 048	42,8	40	1,6	90	3,7	92	3,8
PM	Administration des programmes	35 341	17 843	50,5	880	2,5	1 333	3,8	1 328	3,8
TR	Traduction	895	514	57,4	3	0,3	35	3,9	20	2,2
WP	Programmes de bien-être social	1 804	786	43,6	82	4,5	55	3,0	53	2,9

Total

75 001 36 799 49,1 1 655 2,2 2 698 3,6 2 991 4,0

Technique										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	2 423	157	6,5	8	0,3	12	0,5	14	0,6
AO	Navigation aérienne	586	36	6,1	2	0,3	7	1,2	6	1,0
DD	Dessin et illustration	876	217	24,8	8	0,9	47	5,4	35	4,0
EG	Soutien technologique et scientifique	7 176	1 495	20,8	85	1,2	180	2,5	222	3,1
EL	Électronique	2 601	55	2,1	22	0,8	34	1,3	56	2,2
EU	Soutien de l'enseignement	4	1	25,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	3 236	800	24,7	67	2,1	48	1,5	39	1,2
PI	Inspection des produits primaires	2 270	312	13,7	28	1,2	43	1,9	48	2,1
PY	Photographie	47	5	10,6	0	0,0	0	0,0	1	2,1
RO	Radiotélégraphie	1 302	162	12,4	16	1,2	18	1,4	10	0,8
SI	Soutien des sciences sociales	2 591	1 483	57,2	38	1,5	58	2,2	118	4,6
SO	Officiers de navire	1 133	52	4,6	9	0,8	9	0,8	10	0,9
TI	Inspection technique	1 373	86	6,3	14	1,0	39	2,8	56	4,1

Total

25 618 4 861 19,0 298 1,2 495 1,9 615 2,4

Tableau 3

**Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel**

(LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Au 31 mars 1995

Catégorie et groupe professionnels	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Groupe de la direction	3 735	714	19,1	46	1,2	81	2,2	88	2,4
Scientifique et professionnelle									
AC Actariat	4	1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG Agriculture	282	74	26,2	1	0,4	3	1,1	11	3,9
AR Architecture et urbanisme	293	52	17,7	5	1,7	5	1,7	31	10,6
AU Vérification	5 248	1 220	23,2	26	0,5	66	1,3	667	12,7
BI Sciences biologiques	1 296	418	32,3	11	0,8	8	0,6	72	5,6
CH Chimie	507	154	30,4	1	0,2	11	2,2	75	14,8
DE Art dentaire	12	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
DS Service scientifique de la défense	492	40	8,1	1	0,2	5	1,0	22	4,5
ED Enseignement	1 114	578	51,9	88	7,9	31	2,8	54	4,8
EN Génie et arpentage	2 889	238	8,2	17	0,6	83	2,9	356	12,3
ES Économie, sociologie et statistique	2 984	952	31,9	27	0,9	69	2,3	230	7,7
FO Sciences forestières	159	17	10,7	3	1,9	4	2,5	5	3,1
HE Sciences domestiques	29	29	100,0	1	3,4	0	0,0	0	0,0
HR Recherche historique	287	102	35,5	7	2,4	5	1,7	1	0,3
LA Droit	1 421	610	42,9	17	1,2	29	2,0	39	2,7
LS Bibliothéconomie	506	368	72,7	6	1,2	12	2,4	35	6,9
MA Mathématiques	249	85	34,1	0	0,0	4	1,6	36	14,5
MD Médecine	248	61	24,6	2	0,8	7	2,8	28	11,3
MT Météorologie	592	70	11,8	1	0,2	7	1,2	15	2,5
NU Sciences infirmières	1 541	1 338	86,8	102	6,6	19	1,2	65	4,2
OP Ergothérapie et physiothérapie	36	33	91,7	0	0,0	0	0,0	2	5,6
PC Sciences physiques	1 445	367	25,4	14	1,0	24	1,7	75	5,2



## Tableau 2

**Représentation des groupes désignés dans la fonction publique, selon le type d'emploi et le sexe**  
(LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)  
Au 31 mars 1995

	Ensemble des employés		Durée indéterminée		Type d'emploi		Saisonnier	
	Nbre	%	Nbre	%	Période ≥ 3 mois	Sexe	Nbre	%
Fonction publique								
Total	217 784		193 250		23 051		1 483	
Femmes	103 191	100,0	87 876	100,0	14 867	100,0	448	100,0
Hommes	114 593	47,4	105 374	45,5	8 184	64,5	1 035	30,2
		52,6		54,5		35,5		69,8
Autochtones								
Total	4 783	2,2	4 151	2,1	571	100,0	61	4,1
Femmes	2 764	2,7	2 348	2,7	406	71,1	10	2,2
Hommes	2 019	1,8	1 803	1,7	165	28,9	51	4,9
		42,2		43,4				83,6
Personnes handicapées								
Total	6 935	3,2	6 376	3,3	537	100,0	22	1,5
Femmes	3 051	3,0	2 731	3,1	313	58,3	7	1,6
Hommes	3 884	3,4	3 645	3,5	224	41,7	15	1,4
		56,0		57,2				68,2
Membres d'une minorité visible								
Total	8 914	4,1	8 064	4,2	842	100,0	8	0,5
Femmes	4 114	4,0	3 616	4,1	494	58,7	4	0,9
Hommes	4 800	4,2	4 448	4,2	348	41,3	4	0,4
		53,8		55,2				50,0

Nota: Les colonnes ombragées indiquent le pourcentage de la représentation par sexe dans chaque groupe d'employés. Les autres pourcentages représentent le total de tous les employés, femmes et hommes, de la fonction publique. Ainsi, les femmes membres d'une minorité visible constituent 4,0 % de toutes les femmes dans la fonction publique fédérale.

**Tableau 1**

**Représentation des groupes désignés dans la fonction publique**

(LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Représentation de la fonction publique	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Au 31 mars 1995	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Au 31 mars 1993	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8
Disponibilité au sein de la population active									
Recensement (1991)			47,3		2,6		4,8		9,0

Nota : Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux concernent les employés assujettis à l'équité en emploi en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Les données concernant la population active ont été établies à partir d'informations tirées du Recensement du Canada de 1991 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités menée à la suite du recensement. Elles comprennent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique. Le prochain recensement aura lieu en mai 1996.

Liste des tableaux

**Tableau 1**  
Représentation des groupes désignés dans la fonction publique

**Tableau 2**  
Représentation des groupes désignés dans la fonction publique, selon le type d'emploi et le sexe

**Tableau 3**  
Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

**Tableau 4**  
Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge

**Tableau 5**  
Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

**Tableau 6**  
Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon la région de travail

**Tableau 7**  
Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné et échelon de rémunération

**Tableau 8**  
Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné et région de travail

**Tableau 9**  
Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

**Tableau 10**  
Répartition des personnes embauchées à la fonction publique par groupe désigné, selon le type d'emploi

**Tableau 11**  
Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné et région de travail

**Tableau 12**  
Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

**Tableau 13**  
Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné, selon le type d'emploi

**Tableau 14**  
Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné et région de travail

**Tableau 15**  
Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

**Tableau 16**  
Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné et type d'emploi

## Quelques termes employés dans ce rapport

«Personnes embauchées» Le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée, normés pour une période déterminée de trois mois ou plus, ou saisonniers) dont les noms ont été ajoutés à la liste de paye de la fonction publique durant l'exercice visé par le rapport.

«Promotions» Le nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximale est supérieur à celui de leur poste précédent (et ce, soit à l'intérieur du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un autre groupe ou sous-groupe) au cours de l'exercice visé par le rapport.

«Cessations» Le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée, nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus, ou saisonniers) dont les noms ont été rayés de la liste de paye de la fonction publique au cours de l'exercice visé par le rapport. Sont incluses les personnes qui ont pris leur retraite, qui ont démissionné ou dont la période d'emploi déterminée dans la fonction publique a pris fin. Les personnes en congé sans traitement sont exclues des dénombrements effectués à partir du fichier des titulaires qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique.

«Employés nommés pour une période indéterminée» Les personnes nommées à la fonction publique pour une durée indéterminée.

«Employés saisonniers» Les personnes nommées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

«Employés occasionnels» Les personnes embauchées par tout ministère ou organisme au cours de l'exercice pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours. Les employés occasionnels sont exclus de l'effectif total aux fins de l'équité en emploi.

«Disponibilité au sein de la population active» La répartition des membres des groupes désignés en proportion de l'ensemble de la population active canadienne. Aux fins de la fonction publique fédérale, cette disponibilité est axée uniquement sur les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique.



## Employés nommés pour une période déterminée

Depuis juin 1993, la définition du terme «employé» inclut les personnes embauchées pour une période déterminée d'au moins trois mois. Avant ce changement découlant d'une modification de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, un employé nommé pour une période déterminée était, aux fins des rapports, un employé embauché pour une période de six mois ou plus.

Les employés nommés pour une période déterminée se rangent dans deux catégories :

- les employés nommés pour une courte période, c'est-à-dire moins de trois mois; et

- les employés nommés pour une longue période, c'est-à-dire trois mois ou plus.

Puisque les employés nommés pour une courte période ne sont pas tenus de déclarer leur appartenance à un groupe désigné, les données statistiques du présent rapport ne portent que sur les employés nommés pour une longue période. Il arrive cependant qu'au cours de leur période d'emploi dans la fonction publique, certaines personnes recrutées à l'origine pour une courte période soient ensuite nommées pour une longue période. De telles situations ont peut-être donné lieu à une légère sous-estimation de la représentation des groupes désignés dans la fonction publique si les personnes en question font partie de groupes désignés et ne l'ont pas déclaré.

## Données sur les membres des groupes désignés

Les données statistiques de l'annexe proviennent du fichier des titulaires, qui renferme des renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, conformément à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Ces données sont extraites tous les mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données sur les arrivées à la fonction publique et les départs de la fonction publique

sont tirées d'un sous-ensemble du fichier des titulaires, à savoir le fichier sur la mobilité. Les données sur les promotions proviennent du fichier des nominations tenu par la Commission de la fonction publique.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, renferment des données recueillies dans le processus de déclaration volontaires, selon lequel les employés déclarent volontairement leur appartenance à un groupe désigné. Ces données proviennent notamment des sources suivantes :

- le sondage de 1985 sur les employés de la fonction publique, effectué par le Secrétaire du Conseil du Trésor;

- l'information communiquée tous les trimestres au Secrétaire du Conseil du Trésor par les ministères (ceux-ci remettent les formulaires remplis lors d'enquêtes ou au moment de l'entrée en fonction d'un employé ou encore quand un employé décide de déclarer son appartenance à un groupe désigné);

- les questionnaires de déclaration volontaire que les employés transmettent directement au Secrétaire du Conseil du Trésor; et

- le Système de gestion de l'information sur les nominations et le Système d'information des ressources de gestion, tous deux relevant de la Commission de la fonction publique.

Malgré la diversité des sources de données sur la déclaration volontaire, l'exhaustivité et l'exactitude de des données sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale dépendent des possibilités de déclaration volontaire offertes aux employés, de même que de leur bonne volonté.



Notes techniques

La présente annexe trace le profil statistique des groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 1995. Elle contient des données récapitulatives sur les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées, ainsi que des données statistiques sur l'embauche, les promotions et les départs de membres de ces groupes.

La fonction publique

Le Conseil du Trésor du Canada est l'employeur de tous les fonctionnaires qui composent la fonction publique telle que définie à la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La plupart de ces fonctionnaires sont nommés aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, dont l'application relève de la Commission de la fonction publique, et en conformité avec le principe du mérite. Au 31 mars 1995, la fonction publique comptait 225 619 employés répartis comme suit :

Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers	217 784
Employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois	4 739
Employés occasionnels	3 096
Total	225 619

Le présent rapport renferme des données sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus, et les employés saisonniers. Aucune donnée n'est présentée sur les étudiants et les employés occasionnels à cause de la courte durée de leur emploi et de leur roulement continu. Sont également exclus du profil statistique les personnes nommées par décret, le personnel des ministères, les juges nommés par le gouvernement fédéral et les sous-ministres.

Effectif visé par le rapport

Noms des ministères et des organismes

Comme l'exige la Loi sur la gestion des finances publiques, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice allant du 1<sup>er</sup> avril 1994 au 31 mars 1995. Le rapport précédent visait la période allant du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994.

Selon la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la fonction publique fédérale comprend quelque 70 ministères, organismes et commissions (dont la liste figure au tableau 5). Dans le cadre d'une série de mesures gouvernementales annoncées en juin et en novembre 1993 et mises en oeuvre au cours des exercices 1993-1994 et 1994-1995, six nouveaux ministères fédéraux ont été créés, issus en grande partie de la réorganisation de 14 autres ministères. Cette restructuration est récapitulée dans les notes qui accompagnent le tableau 5. Les ministères et les organismes qui n'ont pas terminé la révision des dossiers de tous leurs employés en fonction de la nouvelle structure ministérielle sont encore désignés par leur ancien nom.

Effectif et équivalents temps plein

Les données statistiques présentées dans ce rapport sont fondées sur le nombre d'employés inscrits à l'effectif au 31 mars 1995, soit à la fin de l'exercice 1994-1995. Ce nombre ne correspond pas à la mesure de l'utilisation des ressources humaines que représentent les équivalents temps plein (par exemple, correspondent à un équivalent temps plein deux employés à temps partiel qui travaillent chacun la moitié des heures de travail hebdomadaires régulières). Les données sur l'équité en emploi ne tiennent pas compte des équivalents temps plein.

## Données statistiques

Annexes

Pour surmonter les obstacles qui se présentent, l'initiative et la concertation de tous les paliers de la fonction publique seront nécessaires. Tous les gestionnaires de la fonction publique devront revoir leur façon de répondre aux besoins d'un effectif diversifié. L'équité en emploi n'est pas seulement une affaire de chiffres. La culture organisationnelle en est la clé.

## Conclusion

Le gouvernement demeure fermement résolu à bâtir une fonction publique dotée d'une main-d'oeuvre diversifiée et hautement qualifiée. Il se rend bien compte également des difficultés que la mise en application de l'équité en emploi pose aux gestionnaires dans le contexte des compressions budgétaires.

Pour ce qui est de l'avenir, le Secrétaire du Conseil du Trésor conseillera et guidera les institutions fédérales pour que celles-ci réalisent efficacement l'équité en emploi.

Le gouvernement accordera la priorité à la mise en application de la *Loi concernant l'équité en matière d'emploi*. Ce faisant, le Conseil du Trésor collaborera avec la Commission canadienne des droits de la personne et d'autres intervenants de premier plan pour s'assurer que les ministères appliquent, dans des délais convenables et de manière satisfaisante, les principes inhérents à la Loi.

De plus, le Conseil du Trésor évaluera les répercussions de la réduction des effectifs afin d'établir si les groupes désignés sont touchés plus durement que d'autres.

Dans les domaines où les groupes désignés sont encore sous-représentés, les ministères doivent trouver des moyens d'offrir aux membres des groupes désignés des occasions d'enrichir leur expérience professionnelle et d'accroître leur formation.

Enfin, le gouvernement poursuivra ses efforts pour sensibiliser davantage les gestionnaires aux valeurs et aux différences culturelles au moyen de consultations régionales, d'ateliers, de manifestations spéciales, de publications et de documents audiovisuels.





Chez les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées, ce sont les membres de la catégorie du soutien administratif qui ont reçu le plus grand nombre de promotions, suivis des membres de la catégorie de l'administration et du service extérieur : 48,4 p. 100 et 33,6 p. 100 respectivement chez les femmes, 41 p. 100 et 31,4 p. 100 chez les Autochtones, et 42,4 p. 100 et 35,2 p. 100 chez les personnes handicapées. Quant aux membres de minorités visibles, ils ont reçu une proportion à peu près égale des promotions accordées dans la catégorie de l'administration et du service extérieur et dans celle du soutien administratif (soit 32,7 p. 100 et 32,4 p. 100 respectivement), mais 24,3 p. 100 des promotions accordées dans la catégorie scientifique et professionnelle.

## Les cessations d'emploi

Les trois derniers tableaux (14 à 16) portent sur les cessations d'emploi, y compris les départs de personnes nommées pour une durée déterminée à l'expiration de leur période d'emploi. En 1994-1995, six cessations d'emploi sur 10 mettaient en cause des membres de groupes désignés. C'était cependant 2 p. 100 de moins qu'en 1993-1994. Cinquante-six pour cent des départs visaient des femmes, soit également 2 p. 100 de moins qu'à l'exercice précédent, alors que la proportion globale des départs mettant en cause des membres des trois autres groupes désignés est restée inchangée, soit 7,8 p. 100. Ventilée par groupe désigné, cette proportion est passée de 2,5 p. 100 à 2,3 p. 100 chez les Autochtones, alors qu'elle n'a pas changé chez les membres de minorités visibles (2,8 p. 100) et qu'elle a augmenté chez les personnes handicapées, passant de 2,5 p. 100 à 2,7 p. 100. Par ailleurs, les cessations d'emploi ont augmenté de 7 p. 100 dans l'ensemble de la fonction publique fédérale par rapport à l'exercice précédent.

## Les promotions

Si l'on exclut la RCN, c'est au Québec que le plus grand nombre de femmes furent embauchées, en Ontario que le plus grand nombre de personnes handicapées furent embauchées, et en Colombie-Britannique que le plus grand nombre d'Autochtones et de membres de minorités visibles furent embauchés. Le Yukon (dans le cas des membres de minorités visibles) et les Territoires du Nord-Ouest (dans le cas des personnes handicapées) étaient les seules régions où les personnes embauchées ne comptaient aucun membre de groupes désignés.

Les tableaux 11 à 13, qui portent sur les promotions, font voir que plus de la moitié (56,1 p. 100) des employés promus en 1994-1995 étaient des femmes, alors que leur taux de disponibilité interne ne au 31 mars 1995 s'élevait à 47,4 p. 100. Chez les Autochtones et les membres de minorités visibles, le taux de promotions et le taux de disponibilité interne étaient à peu près identiques (2,3 p. 100 contre 2,2 p. 100 chez les premiers, et 4,1 p. 100 dans les deux cas chez les membres de minorités visibles). Quant aux personnes handicapées, leur taux de promotions était inférieur à leur taux de disponibilité interne (soit 2,5 p. 100 contre 3,2 p. 100).

Bien que la majeure partie des promotions (80,2 p. 100) ait encore une fois été accordée à des employés nommés pour une période indéterminée, la proportion des promotions accordées à des employés nommés pour une période déterminée est passée de 14 p. 100 à 19,8 p. 100. Parmi les employés de groupes désignés nommés pour une période déterminée, ce sont les Autochtones qui ont affiché le taux de promotions le plus élevé (25,2 p. 100).

## Répartition selon la rémunération

Le tableau 7 montre qu'au 31 mars 1995, 10,3 p. 100 des femmes de la fonction publique touchaient au moins 50 000 \$ par an, soit un demi-point de pourcentage de plus qu'à la fin de l'exercice précédent. Chez les hommes, la proportion correspondante atteignait 32,7 p. 100, soit un peu plus d'un demi-point de pourcentage qu'au 31 mars 1994. Parmi les Autochtones (11,6 p. 100), les personnes handicapées (17,7 p. 100) et les membres de minorités visibles (27,7 p. 100), la proportion de fonctionnaires fédéraux touchant plus de 50 000 \$ n'a pas changé beaucoup par rapport à l'exercice précédent. Si une proportion relativement élevée de membres de minorités visibles se range dans cette tranche salariale (leur proportion se rapprochant de la proportion correspondante d'hommes dans la fonction publique fédérale), c'est notamment parce qu'ils sont assez nombreux dans la catégorie scientifique et professionnelles où les traitements sont généralement plus élevés que dans les autres catégories professionnelles, sauf celle de la gestion.

## Les personnes embauchées

Les tableaux 8 à 10 indiquent le nombre de personnes embauchées, c'est-à-dire le nombre d'ajouts à la liste de paye de la fonction publique entre le 1er avril 1994 et le 31 mars 1995 (voir les notes techniques à l'annexe). Près des deux tiers des 14 376 personnes embauchées étaient des femmes. Plus de la moitié de l'ensemble des personnes embauchées se rangeaient dans la catégorie du soutien administratif, et 83 p. 100 d'entre elles étaient des femmes. Parmi les personnes embauchées, 2,9 p. 100 appartenaient à une minorité visible, 2,6 p. 100 étaient autochtones et 1,8 p. 100 étaient handicapées. Tout comme à l'exercice précédent, la plupart des personnes embauchées dans la fonction publique étaient nommées pour une période déterminée et seulement 14,6 p. 100 des nouveaux employés étaient nommés pour une période indéterminée. Plus des trois quarts des membres de groupes désignés embauchés furent nommés pour une période déterminée.

comptait le plus grand nombre d'employés des quatre groupes désignés, suivie du Québec pour les femmes et de personnes handicapées, et de la Colombie-Britannique pour les Autochtones et les membres de minorités visibles. La proportion de femmes dans l'effectif total variait entre 53,1 p. 100 à l'Île-du-Prince-Édouard et dans le secteur québécois de la RCN, 32,1 p. 100 parmi les employés à l'extérieur du Canada et 34,5 p. 100 en Nouvelle-Écosse. Les hommes prédominaient toujours dans la catégorie du service extérieur, où ils constituaient plus des deux tiers des fonctionnaires fédéraux à l'extérieur du Canada. En 1994, cependant, ils constituaient près des trois quarts de cet élément de la fonction publique fédérale.

Quant aux employés autochtones, ils demeuraient proportionnellement plus nombreux dans les Territoires du Nord-Ouest (16,6 p. 100) et au Yukon (10,2 p. 100). Un peu moins du quart de l'ensemble des fonctionnaires fédéraux autochtones travaillaient dans la RCN.

L'Île-du-Prince-Édouard avait la plus forte proportion de personnes handicapées (4,7 p. 100), suivie du secteur québécois de la RCN (4,1 p. 100). Dans l'ensemble, les employés handicapés étaient répartis à peu près également selon leur région de travail. C'est parmi les employés à l'extérieur du Canada (1,3 p. 100) et au Yukon (1,9 p. 100) qu'ils étaient le moins bien représentés.

Les membres de minorités visibles constituaient 7,1 p. 100 de l'ensemble des fonctionnaires fédéraux en Colombie-Britannique et 6,6 p. 100 en Ontario, excluant la RCN. Ces deux proportions ont augmenté par rapport à l'exercice précédent. Par ailleurs, les membres de minorités visibles constituaient moins de 1 p. 100 des fonctionnaires fédéraux à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick et au Yukon.

indiennes et du Nord, Défense nationale, Revenu Canada et Santé Canada. Dans sept des 32 ministères qui comptent plus de 500 employés, les Autochtones représentaient moins de 1 p. 100 de l'effectif.

De tous les ministères et les organismes, c'est la Commission canadienne des droits de la personne qui comptait la plus forte proportion de personnes handicapées (9,9 p. 100) dans son effectif. Avec un effectif composé de 6,3 p. 100 de personnes handicapées, la GRC (personnel civil) se classait au premier rang à cet égard parmi les ministères de plus de 3 000 employés. Suivait de près Développement des ressources humaines Canada avec 6,2 p. 100 d'employés handicapés. Ce ministère comptait aussi le plus grand nombre absolu de personnes handicapées dans son effectif (1 630).

Près de la moitié des fonctionnaires membres d'une minorité visible étaient regroupés dans les quatre ministères les plus grands, à savoir Revenu Canada, Défense nationale, Développement des ressources humaines Canada et Transports Canada. Parmi les ministères et les organismes de plus de 100 employés, c'est la Commission de l'immigration et du statut de réfugié qui comptait la plus forte proportion de membres de minorités visibles dans son effectif (15,2 p. 100), alors que parmi les grands ministères, c'est Citoyenneté et Immigration Canada qui occupait le premier rang à cet égard (7,6 p. 100). Avec 2 098 employés membres de minorités visibles, soit plus que le double du nombre correspondant dans tout autre ministère ou organisme, Revenu Canada comptait près du quart de l'ensemble des fonctionnaires fédéraux de ce groupe désigné.

## Répartition selon la région de travail

Comme l'indique le tableau 6, plus de 70 000 employés, soit le tiers de la fonction publique fédérale, travaillaient dans la région de la Capitale nationale (RCN). À l'extérieur de la RCN, la répartition des employés des groupes désignés variait selon le groupe. Si l'on exclut les employés de la RCN, c'est la province de l'Ontario qui

## Répartition selon les ministères et les organismes

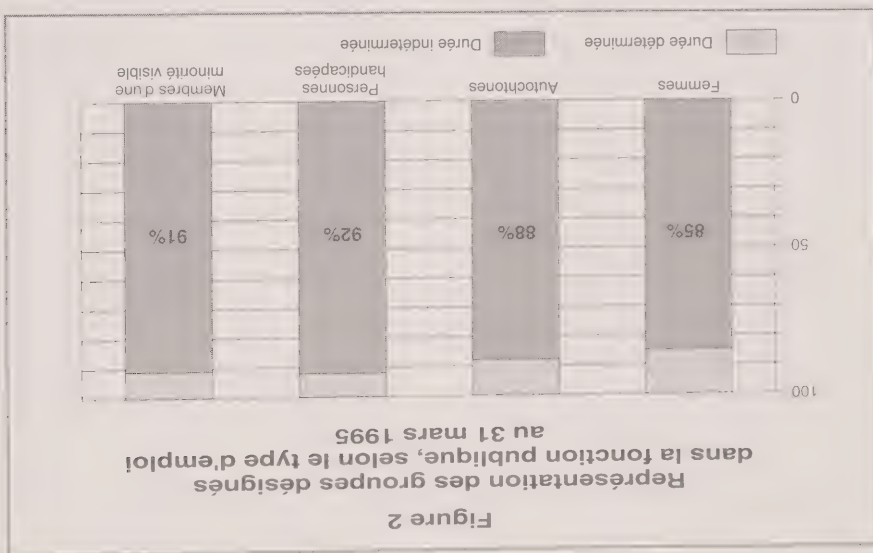
Le taux de représentation des groupes désignés variait encore beaucoup d'un ministère, ou organisme, à l'autre (tableau 5). Parmi les 20 grands ministères (c'est-à-dire ceux qui comptent plus de 3 000 employés), la Gendarmerie royale du Canada (GRC) (personnel civil) affichait encore une fois le taux de représentation féminine le plus élevé (83 p. 100). La plupart des femmes employées à la GRC, soit 90 p. 100 d'entre elles, se rangeaient dans la catégorie du soutien administratif, et plus précisément dans le groupe des commis (CR). Par ailleurs, à Transports Canada, où la proportion des employés exerçant des professions traditionnellement réservées aux hommes est relativement élevée (notamment en génie, en sciences naturelles et en informatique), les femmes constituaient moins du quart de l'effectif, soit le taux de représentation féminine le plus faible parmi tous les ministères et organismes. Dans quatre grands ministères — la GRC (personnel civil), Développement des ressources humaines Canada, le ministère des Anciens combattants et Santé Canada — les femmes constituaient plus de 60 p. 100 de l'effectif total. Dans cinq autres grands ministères, le taux de représentation féminine dépassait le taux moyen de 47,4 p. 100 relevé dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Au 31 mars 1995, le ministère des Affaires indiennes et du Nord comptait encore une fois la plus forte proportion d'Autochtones parmi son effectif, c'est-à-dire 20,7 p. 100, soit 2 p. 100 de plus qu'au 31 mars 1994. Cette proportion était presque le triple de la proportion correspondante (7,2 p. 100) à Santé Canada, qui s'est classée deuxième à cet égard et dont le taux a également augmenté de 2 p. 100 par rapport à l'exercice précédent. Développement des ressources humaines Canada comptait le plus grand nombre absolu d'Autochtones dans son effectif, soit 749, suivi par le ministère des Affaires indiennes et du Nord avec 658 employés autochtones. Près de 60 p. 100 des Autochtones de la fonction publique fédérale travaillaient dans cinq ministères : Développement des ressources humaines Canada, Affaires



en comparaison de 66,4 p. 100 à la fin de l'exercice précédent. Au 31 mars 1995, les femmes constituaient un peu moins des deux tiers des 23 051 employés nommés pour une période déterminée au sein de la fonction publique fédérale.

mars 1993, chez les membres de minorités visibles. Quant aux taux de représentation de ces trois groupes désignés dans les autres catégories professionnelles, ils ont augmenté légèrement, eux aussi, par rapport aux taux du 31 mars 1994.



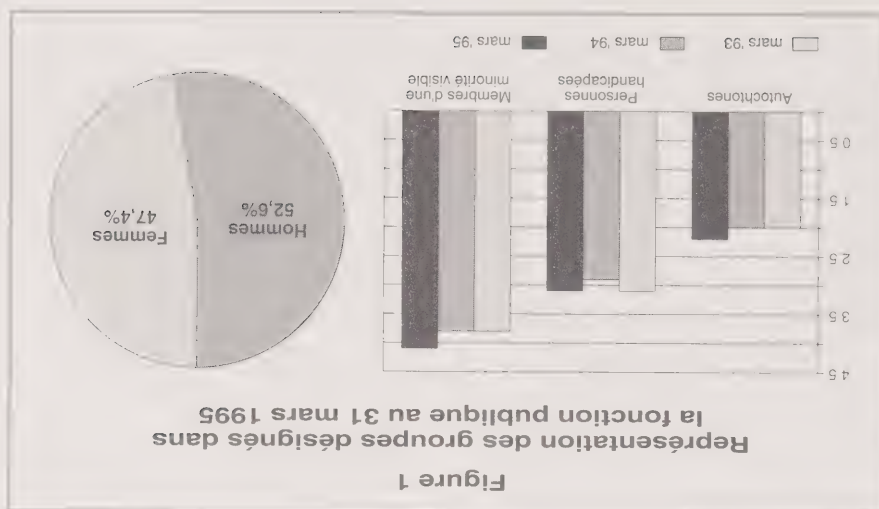
## Répartition selon la catégorie professionnelle

Le tableau 3 montre qu'au 31 mars 1995, les femmes représentaient 19,1 p. 100 du groupe de la direction, par opposition à 17,6 p. 100 au 31 mars 1993 et à 18,3 p. 100 au 31 mars 1994. La proportion de femmes aux paliers supérieurs de l'administration fédérale a donc augmenté, bien que le nombre total d'employés de cette catégorie ait diminué de 3,7 p. 100 depuis le 31 mars 1994. Tout comme en 1993-1994, le taux de représentation des femmes a aussi augmenté légèrement dans les autres catégories professionnelles, sauf dans la catégorie de l'exploitation où il se situait encore à 13,4 p. 100.

Le taux de représentation des autres groupes désignés dans le groupe de la direction était légèrement plus élevé au 31 mars 1995 qu'à la fin de l'exercice précédent : 1,2 p. 100 chez les Autochtones, 2,2 p. 100 chez les personnes handicapées, et 2,4 p. 100, soit le même taux qu'en

## Répartition selon l'âge

La proportion des femmes de la fonction publique âgées de moins de 45 ans est passée de 71,1 p. 100 le 31 mars 1994 à 68,9 p. 100 le 31 mars 1995 (tableau 4). La proportion des hommes âgés de moins de 45 ans a également diminué, passant de 58 p. 100 à 55,2 p. 100. Ce vieillissement de la fonction publique s'explique en grande partie par le fait que les occasions de recruter de jeunes employés sont moins nombreuses. Le tableau 4 montre en outre que les femmes constituaient 36,1 p. 100 des employés du groupe de la direction âgés de moins de 45 ans, soit une légère hausse par rapport au taux correspondant de 33,8 p. 100 relevé à la fin de l'exercice précédent. L'effectif autochtone est jeune : un peu plus de 70 p. 100 des employés autochtones avaient moins de 45 ans. Cette proportion était nettement supérieure à la proportion correspondante des autres groupes minoritaires désignés (52,7 p. 100 chez les personnes handicapées; 54,2 p. 100 chez les membres de minorités visibles).



Le tableau 2 montre la répartition des employés de la fonction publique selon le sexe au 31 mars 1995. Les chiffres font voir que 10 p. 100 des femmes appartiennent aussi à un autre groupe

## Répartition selon le sexe

aux deux exercices précédents.

Le tableau 1 montre le taux de représentation des groupes désignés dans l'ensemble de la fonction publique du Canada au 31 mars 1995 : les femmes — 47,4 p. 100; les Autochtones — 2,2 p. 100; les personnes handicapées — 3,2 p. 100; et les membres de minorités visibles — 4,1 p. 100. Ces données sont présentées sous forme graphique à la figure 1. Tous les taux ont augmenté par rapport aux deux exercices précédents.

## Taux global de représentation

autre groupe désigné.

Le tiers des membres de minorités visibles embauchés à la fonction publique se rangeaient dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (23 p. 100) ou dans la catégorie scientifique et professionnelle (13 p. 100). Les proportions de personnes embauchées de ces deux catégories étaient plus élevées dans le groupe des minorités visibles que dans tout

- Moins de la moitié des membres de minorités visibles embauchés appartenaient à la catégorie du soutien administratif, soit la plus faible proportion parmi tous les groupes désignés.
- Le tiers des membres de minorités visibles embauchés à la fonction publique se rangeaient dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (23 p. 100) ou dans la catégorie scientifique et professionnelle (13 p. 100).

## Répartition selon le type d'emploi

Au 31 mars 1995, environ 90 p. 100 des employés des quatre groupes désignés étaient nommés pour une période indéterminée, soit à peu près les mêmes proportions qu'à la fin de l'exercice précédent : 85,1 p. 100 chez les femmes, 86,8 p. 100 chez les Autochtones, 91,9 p. 100 chez les personnes handicapées, et 90,5 p. 100 chez les membres de minorités visibles (voir la figure 2). La proportion des employés nommés pour une période déterminée qui faisaient partie d'un groupe désigné n'a pas changé beaucoup, elle non plus, malgré une réduction générale d'environ 3 000 employés nommés pour une période déterminée : elle s'élevait à 67,1 p. 100 au 31 mars 1995

Les hommes constituaient un peu plus de la moitié de l'ensemble de la fonction publique (52,6 p. 100); la proportion de femmes a augmenté légèrement par rapport à l'exercice précédent (elles représentaient 47 p. 100 de l'effectif total au 31 mars 1994). Les hommes prédominaient également dans le groupe des minorités visibles (53,8 p. 100 étaient des hommes) et dans celui des personnes handicapées (56 p. 100 étaient des hommes). Par contre, 57,8 p. 100 des employés autochtones étaient des femmes.

2,7 p. 100 sont autochtones.

désigné : 4 p. 100 font partie d'une minorité visible, 3 p. 100 sont atteintes d'un handicap, et



Les données du présent rapport portent sur l'exercice allant du 1<sup>er</sup> avril 1994 au 31 mars 1995. Dans les notes techniques, on trouvera des précisions sur les sources statistiques de ce troisième rapport annuel. Voici les points saillants des données détaillées de l'annexe statistique.

## Les femmes

- Le taux de représentation des femmes dans l'ensemble de la fonction publique fédérale se situait à 47,4 p. 100, soit une hausse par rapport au taux correspondant de 47 p. 100 relevé le 31 mars 1994.

- Les femmes constituaient 19,1 p. 100 du groupe de la direction, soit une hausse par rapport à leur taux correspondant de 18,3 p. 100 au 31 mars 1994.

- Dans la fonction publique, une femme sur 10 appartenait également à un autre groupe désigné.

- Parmi les personnes embauchées à la fonction publique, sept femmes sur 10 se rangeaient dans la catégorie du soutien administratif, par opposition à 52 p. 100 de l'ensemble des nouvelles recrues.

- Plus de la moitié des promotions ont été accordées à des femmes.

## Les Autochtones

- Le taux de représentation des Autochtones dans l'ensemble de la fonction publique s'élevait à 2,2 p. 100, soit une hausse par rapport au taux correspondant de 2 p. 100 au 31 mars 1994.

- Le nombre d'Autochtones embauchés est passé à 371, soit 2,6 p. 100 de l'ensemble des personnes embauchées, comparativement à 274, soit 2 p. 100 du total, au cours de l'exercice précédent.

## Les membres de minorités visibles

- Le taux de représentation des membres de minorités visibles dans l'ensemble de la fonction publique s'élevait à 4,1 p. 100, soit une hausse par rapport au taux correspondant de 3,8 p. 100 relevé le 31 mars 1994.
- Le nombre de membres de minorités visibles embauchés est passé à 423, soit 2,9 p. 100 de l'ensemble des personnes embauchées, comparativement à 367, soit 2,7 p. 100 du total, au cours de l'exercice précédent.

## Les personnes handicapées

- La plupart des Autochtones embauchés appartenaient à la catégorie du soutien administratif (48 p. 100), mais ce pourcentage est inférieur au pourcentage correspondant de l'ensemble des nouvelles recrues (52 p. 100).
- Les personnes embauchées pour une période indéterminée étaient proportionnellement plus nombreuses parmi les Autochtones (21,8 p. 100) que parmi tous les autres groupes désignés.

- Le taux de représentation des personnes handicapées dans l'ensemble de la fonction publique s'élevait à 3,2 p. 100, soit une hausse par rapport au taux correspondant de 2,9 p. 100 au 31 mars 1994.

- Parmi les personnes handicapées embauchées à la fonction publique, huit sur 10 furent nommées pour une période déterminée.
- Le nombre et la proportion de personnes handicapées embauchées à la fonction publique ont augmenté légèrement par rapport à l'exercice précédent (252 et 1,8 p. 100 par opposition à 227 et 1,7 p. 100).

- Les deux tiers des personnes handicapées embauchées à la fonction publique appartenaient à la catégorie du soutien administratif.

Données

Chapitre III



Pour mieux faire connaître le concept de la déclaration volontaire, le ministère des Anciens combattants a entrepris la révision de sa brochure intitulée *Pourquoi vous identifier?* Il a en outre décidé d'adopter un nouveau formulaire de déclaration volontaire, de créer une affiche de promotion et d'organiser une semaine de sensibilisation à la déclaration volontaire.

À Transports Canada, le bureau régional des Maritimes a entrepris de créer un répertoire informatisé, facile à consulter, des aptitudes, compétences et aspirations professionnelles des employés des groupes désignés. Cette base de données contribuera à mettre en valeur les employés en question auprès de gestionnaires en vue d'éventuelles mutations et affectations. Afin de profiter de ce service, plus d'employés déclareront peut-être leur appartenance à un groupe désigné.

Déclaration volontaire

Bien que les organismes centraux et les ministères aient encouragé la déclaration volontaire, certains employés semblent hésiter à déclarer leur appartenance à un groupe désigné. Puisque la non-déclaration a une portée considérable sur les taux de représentation, le Secrétariat du Conseil du Trésor prend des mesures pour remédier à la situation dans l'ensemble de la fonction publique. En consultation avec les employés et les syndicats, un nouveau formulaire de déclaration volontaire a été créé. Accompagné des outils et produits connexes, il devrait être adopté en 1996.

Le nombre total d'employés qui ont déclaré leur appartenance à un groupe désigné — Autochtones, personnes handicapées et membres de minorités visibles — a déjà augmenté grâce à l'amélioration des méthodes utilisées pour recueillir les données et aux efforts pour encourager la déclaration volontaire.

Les ministères ont continué d'inciter les employés à déclarer leur appartenance à un groupe désigné. Par exemple, les ministères ont remis à leurs niveaux employés un formulaire de déclaration volontaire ainsi qu'un dépliant vantant les avantages de la déclaration volontaire, soit en main propre lors de la séance d'information, soit avec la lettre d'offre d'emploi.

de réaliser l'équité en emploi. C'est sur son initiative que le Ministère a élaboré un plan triennal de recrutement visant l'équité en emploi. Tous les directeurs généraux régionaux et les sous-ministres adjoints furent priés de présenter un plan triennal de recrutement et d'assumer la responsabilité de son succès. De plus, les rapports de suivi sur la gestion des effectifs feront dorénavant état de la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif.

Par l'évaluation du rendement professionnel, les ministères ont mesuré régulièrement l'apport des gestionnaires à la réalisation des objectifs d'équité en emploi. Dans certains ministères, l'équité en emploi figurait automatiquement dans le champ des vérifications de la gestion des ressources humaines. Un ministère a décidé d'inclure des questions sur l'équité en emploi dans l'enquête qu'il mène auprès du personnel.

### Entrevues de fin d'emploi

Plusieurs ministères et organismes, dont la Commission canadienne des droits de la personne, le Secrétaire du Conseil du Trésor, le ministre des Finances, la Cour suprême du Canada, le Cabinet du Gouverneur général et Transports Canada, interviewent encore leurs employés nommés pour une période indéterminée, leurs employés nommés pour une période déterminée, les employés en détachement et les étudiants à leur service au moment de leur départ. Les renseignements recueillis dans ces entrevues aident les gestionnaires à cerner les motifs de départ. Lorsqu'ils constatent des problèmes, ils en informent la haute direction afin que le ministère puisse prendre les mesures qui s'imposent.

Dans certains ministères, l'entrevue de fin d'emploi se fait à partir d'un questionnaire. Dans d'autres, les employés ont l'occasion de s'entretenir de leurs préoccupations avec un gestionnaire ou un conseiller en ressources humaines.

Dans certains ministères, les présidents des comités consultatifs furent régulièrement invités à participer aux réunions de la haute direction, lorsque des questions concernant les groupes désignés figuraient à l'ordre du jour. Au cours de la période de transition à Transports Canada, les présidents des comités consultatifs ont participé régulièrement aux réunions de la direction qui portaient sur le réaménagement des effectifs.

Les ministères ont aussi sollicité l'avis de représentants syndicaux sur les initiatives et les questions d'équité en emploi. La Commission de la fonction publique a mis sur pied un comité mixte chargé de cerner les questions d'intérêt commun et d'élaborer des solutions conjointes.

### Responsabilisation

Dans le domaine de l'équité en emploi, le rendement fait toujours partie intégrante de la responsabilité générale de la gestion des ressources humaines. Les ministères et les organismes informent les gestionnaires de tous les niveaux de l'importance de l'équité en emploi ainsi que de leurs rôles et de leurs responsabilités. Lorsque les cadres supérieurs se réunissent, ils discutent régulièrement de questions concernant l'équité en emploi. Un ministère a même inscrit la capacité de gérer un effectif diversifié parmi les éléments de l'énoncé de qualités de plusieurs postes de cadre intermédiaire.

Certains ministères et organismes ont établi des contrats de gestion avec leurs cadres supérieurs. À l'Agence de promotion économique du Canada Atlantique, par exemple, les vice-présidents ont conclu des ententes de responsabilité avec le président. Chaque vice-président est responsable de l'atteinte des objectifs d'équité en emploi. Pour l'exercice 1995-1996, des objectifs de recrutement précis ont été fixés pour le bureau principal ainsi que pour chacun des bureaux régionaux. Au ministère des Affaires indiennes et du Nord, à toutes les réunions du comité des ressources humaines, le sous-ministre a exhorté les sous-ministres adjoints à poursuivre leurs efforts en vue



Citoyenneté et Immigration Canada, l'Agence canadienne de développement international, Revenu Canada, Pêches et Océans, la Commission de la fonction publique, la Bibliothèque nationale du Canada, le ministère des Anciens combattants, le Centre canadien de gestion et le ministère de la Défense nationale — ont participé à des manifestations spéciales telles que le Symposium de la Journée internationale de la femme, le Mois de l'histoire des femmes, la Semaine pour l'élimination de la discrimination raciale, la Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones, et la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées. C'est à l'aide de kiosques, d'affiches, d'ateliers, de vidéos, de discussions, de macarons, du courrier électronique, de conférences-déjeuners et d'activités culturelles qu'ils ont appuyé et fait connaître ces manifestations, sensibilisant ainsi les employés et les incitant à participer davantage.

### Consultations

De nombreux ministères disposent de comités consultatifs auxquels siègent des membres des groupes désignés. Ces comités conseillent la haute direction sur la mise en vigueur de l'équité en emploi. Leur collaboration donne l'assurance que le processus décisionnel répond aux besoins des membres des groupes désignés. Dans certains ministères, comme Citoyenneté et Immigration Canada, le comité consultatif de l'équité en emploi compte aussi des représentants syndicaux, des gestionnaires des ressources humaines et des coordonnateurs régionaux.

Dans l'élaboration de leur plan d'équité en emploi, les ministères ont consulté régulièrement les membres des comités et leurs avis ont revêtu beaucoup d'importance pour les cadres supérieurs. À Revenu Canada, les quatre groupes de consultation furent invités à conseiller le sous-ministre sur les moyens de réaliser l'équité en emploi dans le contexte de la réduction des effectifs. Ils ont formulé 33 recommandations qui seront incorporées dans le plan d'action de 1995-1996.

Le taux d'activité des personnes handicapées dans la fonction publique. Il visait environ 2 000 employés du ministère de la Défense nationale. De plus, ce ministère est en train de former un projet qui aidera les membres des Forces canadiennes, blessés en service commandé, à trouver un emploi civil.

### Valorisation de la diversité de la main-d'oeuvre

Comprendre les besoins et les préoccupations des membres des groupes désignés est essentiel si l'on veut leur aménager un milieu de travail réceptif et favorable. Les stratégies de communications ministérielles prévoyaient des cours sur la gestion d'un effectif diversifié à l'intention des cadres, des séances d'information sur l'équité en emploi à l'intention des employés, des journées de sensibilisation à la diversité, des séances d'initiation aux différences culturelles ainsi que des ateliers sur les relations interculturelles, sur la problématique homme-femme et sur les questions intéressant les personnes handicapées. Les ministères ont en outre publié ou produit des énoncés de politique, des brochures, des vidéos et des bulletins sur l'équité en emploi.

Les gestionnaires et les employés ont continué de suivre des cours sur la gestion de la diversité offerts par le Centre canadien de gestion, la Commission de la fonction publique et de Formation et perfectionnement Canada, et de participer à des séances de formation dans leurs ministères respectifs.

Le ministère de la Défense nationale a ajouté à son cours de formation des cadres intermédiaires civils et militaires un module exhaustif sur la gestion de la diversité. Le ministère des Anciens combattants a conçu un cours d'un jour, appelé *Vive la diversité*, qui vise à mieux faire connaître les qualités particulières que les membres des deux sexes, les membres des diverses races et ethnies, et les personnes handicapées apportent au milieu de travail.

De nombreux ministères — y compris le Secrétariat du Conseil du Trésor, le ministère des Finances, le ministère du Patrimoine canadien,

audiocassette. Plusieurs ministères ont recours aux médias substitués pour répondre aux besoins d'entrepreneurs handicapés. Tous les six mois, le coordonnateur de l'équité en emploi de la Commission de la fonction publique a communiqué avec les employés ayant une déficience visuelle pour s'assurer que la Commission répondait adéquatement à leurs besoins de documents en médias substitués.

De plus, les ministères ont fait tout leur possible pour répondre aux besoins des employés handicapés lors de la tenue de concours.

À la Commission canadienne des droits de la personne, les avis de concours précisait que des personnes et des téléimprimés étaient disponibles pour les employés malentendants, et des audiocassettes pour les candidats ayant une déficience visuelle. La Commission y indiquait également que ses locaux sont accessibles en fauteuil roulant.

Pêches et Océans a offert des services d'interprétation gestuelle au cours de son processus de sélection.

Statistique Canada a créé le scénario d'un vidéo expliquant les procédures de dotation en personnel en langage gestuel. Dans deux ministères, les employés pouvaient suivre des cours de langage gestuel pendant les heures de travail afin de pouvoir communiquer clairement avec leurs collègues et leurs clients.

La Commission de la fonction publique a lancé un projet en vue d'afficher des renseignements sur la dotation à son nouveau babillard électronique. Elle a créé un gabarit qui ressemble à l'avis de concours actuel de sorte que les utilisateurs ayant une déficience visuelle puissent plus facilement accéder à ces données.

Plusieurs ministères, dont Développement des ressources humaines Canada et le ministère de la Défense nationale, ont élaboré un projet pilote de gestion de l'invalidité, afin de prévenir les blessures et, si des employés sont rendus invalides, de les réadapter et les réintégrer à l'effectif. Ce projet pilote avait pour but de réduire les coûts sociaux, financiers et humains de l'invalidité, et d'accroître

la création de postes de travail permanents d'après-midi ou de soirée qui permettent aux préposés à la correspondance de donner suite à l'artère de courrier tout en s'acquittant de leurs responsabilités envers leur famille et des facilités de transport pour un membre d'un groupe désigné.

En collaboration avec plusieurs autres ministères fédéraux, Transports Canada a réalisé un vidéo intitulé *Le télétravail, pourquoi pas?* Ce vidéo porte sur les avantages que le télétravail offre à tous les employés, et tout particulièrement aux personnes handicapées.

Environnement Canada a aménagé une garderie dans ses locaux pour répondre aux besoins des employés avec des enfants en bas âge. D'autres ministères songent à faire de même.

## Accessibilité des locaux

De nombreux aménagements immobiliers ont été effectués dans l'ensemble de la fonction publique pour assurer le confort des employés handicapés et favoriser leur carrière.

La plupart des ministères ont réaménagé leurs installations afin de les rendre entièrement accessibles aux personnes handicapées. D'autres ministères ont affecté des sommes substantielles à l'achat d'aides techniques pour leurs employés handicapés. Le ministère de la Défense nationale, par exemple, a consacré 255 300 \$ au Fonds d'aménagements spéciaux des personnes handicapées en 1994-1995.

Dans certains ministères, les gestionnaires ont répondu aux besoins d'employés handicapés touchés par la restructuration de l'administration fédérale en les autorisant à prendre leurs appareils spéciaux avec eux, même s'ils passaient à un autre ministère fédéral. De plus, plusieurs ministères ont payé les frais de stationnement des employés atteints d'une déficience permanente.

En conformité avec les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor sur les communications en médias substitués, la plupart des publications gouvernementales sont disponibles en gros caractères, en braille, sur disquette ou sur



de la Commission et exhorte les jeunes à ne pas abandonner leurs études. Elle a distribué ce vidéo dans les écoles secondaires de premier cycle du nord du Manitoba, qui comptent beaucoup d'élèves autochtones, ainsi que dans les écoles du centre de Winnipeg.

### Perfectionnement professionnel

Les ministères et les organismes ont continué d'offrir aux membres des groupes désignés des occasions de formation et de perfectionnement en valorisant l'apprentissage continu, en encourageant les affectations de perfectionnement et en recourant à l'enrichissement des tâches, à la formation et aux mutations.

Condition féminine Canada a incité ses employés à participer à des échanges interministériels qui leur permettent d'acquérir de l'expérience dans d'autres domaines de l'administration publique. L'organisme favorise la mobilité latérale au moyen d'affectations internes de perfectionnement. Le Programme de stagiaires en gestion, les détachements et les affectations interministériels ont permis aux employés de se perfectionner. Le travail à un niveau supérieur était rémunéré à un taux plus élevé. Condition féminine Canada a encouragé ses employés à suivre des cours de formation et de perfectionnement, à se rendre dans d'autres régions ou d'autres pays, et à participer à des conférences et des colloques d'envergure nationale et internationale. L'organisme a rendu hommage à la réussite individuelle des membres de son personnel en leur remettant des lettres de remerciement, en leur décernant des prix ou en signalant leur mérite lors de réunions.

À l'Agence canadienne de développement international, deux des trois employés qui ont participé au programme Cours et affectations de perfectionnement étaient des femmes. Des huit employés qui étaient en congé d'étude ou qui bénéficiaient d'une aide financière pour poursuivre des études supérieures, six étaient des femmes, un était autochtone et l'autre membre d'une minorité visible.

Le Centre canadien de gestion a offert pour une deuxième fois son programme de perfectionnement

ment pour cadres dirigeants, qui porte sur la diversité de la main-d'œuvre et le leadership. Les participants compaient, pour la première fois, des Autochtones et des personnes handicapées. Sur les 26 participants, on comptait 17 membres de minorités visibles, trois Autochtones et trois personnes handicapées.

Statistique Canada a incité ses employés membres de groupes désignés à faire part de leurs aspirations professionnelles à leurs gestionnaires. Tous les employés ont l'occasion de se réunir avec le superviseur de leur supérieur immédiat au moins à tous les deux ans pour s'entretenir avec lui de leurs projets professionnels. Les supérieurs non immédiats jouent le rôle de conseillers dans l'élaboration des plans de carrière et de formation des employés. Les membres des groupes désignés ont bien accueilli cette mesure.

Le ministère de la Défense nationale a adopté des programmes de transition et d'autres mesures spéciales pour aider ses employés à passer de la catégorie du soutien administratif à une autre catégorie professionnelle. Il a en outre cherché à accroître le nombre de femmes dans des postes non traditionnels, en faisant mieux connaître les possibilités d'emploi dans ces professions. Il a favorisé des initiatives telles que le counselling professionnel, l'encadrement et le mentorat.

### Équilibre entre travail et famille

Un régime de travail flexible peut aider les employés à concilier leurs obligations professionnelles avec leurs responsabilités familiales. Dans le cadre de leurs fonctions permanentes, les gestionnaires et les agents ministériels des ressources humaines ont formulé diverses solutions pour répondre aux besoins des employés sur ce plan.

Le ministère des Finances a autorisé des régimes de travail flexibles et le télétravail chaque fois que cela ne gênait pas les opérations. Parmi les formules novatrices, notons le travail à temps partiel pour les parents d'enfants d'âge scolaire, le travail à domicile trois ou quatre jours par semaine, la possibilité permanente pour les chefs de familles monoparentales de travailler à domicile au besoin,

En vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le Secrétaire du Conseil du Trésor doit aider les ministères et les organismes à élaborer leurs plans d'équité en emploi. Le plan est un document public précisant les mesures qu'un ministère ou un organisme adoptera pour atteindre ses objectifs d'équité en emploi. De plus, tous les ministères et les organismes doivent présenter au Conseil du Trésor un rapport annuel qui rende compte des progrès réalisés.

L'exercice 1994-1995 a été marqué par une grande restructuration de la fonction publique fédérale. Malgré la réduction des effectifs et les compressions budgétaires, les ministères et les organismes ont déployé des efforts remarquables pour atteindre leurs objectifs d'équité en emploi. Le présent chapitre porte principalement sur les domaines dans lesquels des progrès ont été accomplis.

## Maintien en poste

De nombreux ministères et organismes ont tenté d'atténuer les conséquences néfastes de la réduction des effectifs sur les employés des groupes d'effectifs touchait les groupes désignés de façon disproportionnée, on effectuait une enquête pour s'assurer qu'il n'y avait pas eu discrimination. Comme ils l'ont fait pour tous leurs autres employés, les ministères se sont assurés que les membres des groupes désignés «touchés» jouissent d'un accès équitable aux emplois dans les autres services de l'organisation.

## Recrutement

Au moment de recruter à l'extérieur, les ministères et les organismes ont recherché activement des membres des groupes désignés pour qu'ils constituent un échantillon équitable dans le bassin de candidats. Autant que possible, le jury de sélection comptait au moins un membre d'un groupe désigné. Dans un ministère, les directeurs du personnel rappelaient constamment aux gestionnaires leur obligation d'affecter autant que possible des membres de groupes désignés aux jurys de sélection, afin de réduire les risques de

partialité et de garantir à tous les candidats un traitement égal. Au ministère des Affaires indiennes et du Nord, 73 pour 100 des jurys de sélection comprenaient au moins un Autochtone, alors que 90 pour 100 comprenaient au moins une femme. Plusieurs ministères ont révisé leurs lignes directrices sur la dotation en personnel, afin d'harmoniser les compétences requises et les descriptions de tâche et de déterminer si les outils de sélection sont adaptés à l'évaluation des candidats. Par exemple, Transports Canada a supprimé certaines exigences de base dans les services de protection et d'inspection de sécurité. Dans le passé, ces exigences ont limité le nombre de femmes qui, sans expérience policière ou militaire, auraient pu postuler ces postes avec succès.

Plusieurs ministères ont concentré leurs efforts sur le recrutement de diplômés universitaires afin de s'assurer pour l'avenir d'un bassin de main-d'œuvre qualifiée et diversifiée. Affaires étrangères et Commerce international Canada, Industrie Canada et Statistique Canada entre autres, ont atteint l'année dernière leurs objectifs de recrutement de membres de minorités visibles, d'Autochtones et de femmes dans des emplois traditionnellement réservés aux hommes. Divers programmes ont été utilisés à cette fin, notamment le Programme des initiatives de mesures spéciales, le Programme de stages du service extérieur, le Programme de formation accélérée pour les économistes, des programmes de formation en gestion et des programmes universitaires de placement.

Les ministères et les organismes ont maintenu leurs partenariats et leurs relations avec le secteur privé, les associations professionnelles, les groupes ethniques et les communautés autochtones, dans le but d'attirer d'éventuels candidats qualifiés. Certains ont fait paraître des offres d'emploi dans des journaux ethnoculturels et lors de salons de l'emploi, alors que d'autres ont envoyé des agents de leur service du personnel en mission dans des réserves indiennes pour faire connaître les possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale. La Commission canadienne du blé a produit un vidéo qui décrit des emplois types au sein

**Activités**  
**des ministères**

**Chapitre II**



travail pour une meilleure équité en emploi. Le Comité a en outre collaboré à la création, au Centre canadien de gestion, d'un centre de documentation sur l'équité en emploi et la diversité de la main-d'œuvre. Ce centre a pour mission de recueillir, créer et communiquer des documents et des outils pratiques sur l'équité en emploi et la diversité de la main-d'œuvre.

## Prix d'équité en emploi

Le Conseil du Trésor rend hommage aux ministères et aux organismes qui ont contribué de façon significative à atteindre certains objectifs en équité dans l'emploi. Durant la Semaine nationale de la fonction publique, qui a lieu en juin, il leur décerne des prix lors d'une cérémonie organisée pour rendre hommage à l'excellence dans la fonction publique.

En 1994-1995, cinq ministères ont reçu un prix pour leurs réalisations.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) s'est vu décerner un prix pour son Projet de sensibilisation aux fournisseurs autochtones. Ce projet vise l'acquisition, à l'interne, de l'expertise nécessaire à la conduite des relations commerciales de TPSGC avec les entreprises autochtones des régions relevant de son bureau régional de l'Ouest. TPSGC a aussi pris d'autres mesures innovatrices, notamment pour se doter de services internes d'experts-conseils spécialisés dans les dossiers autochtones qui touchent l'administration fédérale.

L'Agence spatiale canadienne a obtenu un prix pour sa remarquable contribution à l'emploi des minorités visibles dans la catégorie scientifique et professionnelle et dans le groupe de la direction. De plus, l'Agence a recruté une forte proportion d'étudiants, membres de minorités visibles, qui tireront profit de leur expérience professionnelle au service d'une institution canadienne fédérale de renommée internationale.

Ressources naturelles Canada s'est distingué par ses activités pratiques et novatrices dans la promotion de l'équité en emploi au sein de la fonction publique. Le ministère a manifesté publiquement sa détermination à nouer des liens de partenariat avec les nations autochtones en aidant les Cri d'Oujé-Bougoumou à construire un système de chauffage à combustibles de substitution. La technologie de remplacement cadre avec les principes écologiques traditionnels des Autochtones. De plus, le projet a créé des emplois dans la communauté.

Revenu Canada a remporté un prix pour son leadership exemplaire dans tous les domaines de l'équité en emploi. Le Ministère s'est notamment distingué par l'élaboration d'une politique sur la prestation de services aux personnes handicapées; le projet de révision des tests administrés aux personnes handicapées afin de contrôler tout élément éventuel de discrimination systémique; un projet visant à identifier les intervenants autochtones avec lesquels le Ministère établira des partenariats stratégiques; et la création d'un cours avancé sur les relations culturelles, qui s'adresse aux inspecteurs des douanes et porte sur les stratégies pour vaincre les obstacles aux communications interculturelles.

Le ministère du Patrimoine canadien a remporté un prix pour la conférence de deux jours qu'il a organisée pour mieux faire comprendre la problématique homme-femme. Au cours de cette conférence qui fut un succès retentissant, quelque 300 participants se sont penchés sur des questions d'importance capitale auxquelles les hommes et les femmes en milieu de travail sont aujourd'hui confrontés.

*personnes handicapées*. Ce rapport décrit les pratiques mises de l'avant avec succès par huit grandes organisations canadiennes des secteurs public et privé dans l'embauche de personnes handicapées.

Les agents négociateurs furent consultés par l'entremise du sous-comité sur l'équité en emploi du Comité national mixte. Ces consultations ont porté sur de nombreux sujets, dont le projet de loi C-64, *Loi concernant l'équité en matière d'emploi*, la déclaration volontaire, la stratégie d'établissement des cibles, et le Programme des initiatives de mesures spéciales. De plus, le Secrétaire du Conseil du Trésor incite les ministères à consulter les agents négociateurs lors de l'élaboration de leurs plans d'équité en emploi.

Des vastes consultations ont également été tenues auprès des gestionnaires et des employés. Par exemple, des représentants du Secrétaire du Conseil du Trésor se sont rendus dans les régions pour rencontrer les gestionnaires qui supervisent le personnel de première ligne. Il est très important de rejoindre ces personnes car les institutions fédérales doivent promouvoir l'équité en emploi, tout en composant avec de substantielles réductions de leurs ressources et en remodelant leurs programmes. Dans l'ensemble, les représentants du Secrétaire ont visité 14 villes et animé 47 séances de consultation auxquelles ont assisté 653 personnes. Les participants ont aimé pouvoir rencontrer des agents supérieurs chargés de la politique et des programmes au Secrétaire du Conseil du Trésor. Les renseignements recueillis lors de ces rencontres furent très constructifs.

Le Comité interministériel de l'équité en emploi est composé de coordonnateurs ministériels de l'équité en emploi et de spécialistes des organismes centraux qui sont régulièrement consultés sur tous les éléments du Programme fédéral d'équité en emploi. En 1994-1995, les membres du comité ont fourni de précieux avis sur plusieurs initiatives du Secrétaire du Conseil du Trésor notamment, le cours d'initiation à l'équité en emploi, les *Lignes directrices pour le développement d'un programme de mentorat*, la révision du questionnaire de déclaration volontaire et le Cadre de

- le vidéo *Faire sauter les mythes*, qui vise à éclairer les gestionnaires, les superviseurs et les employés sur les idées fausses qui circulent dans la fonction publique fédérale au sujet de l'équité en emploi. Il présente les faits. Sa mise en circulation est prévue pour mai 1995;

- *Lignes directrices pour le développement d'un programme de mentorat*, qui vise à aider les gestionnaires à élaborer et exécuter des programmes de mentorat. Ce document décrit plusieurs options qui tiennent compte de divers modèles de programmes de mentorat adaptés aux secteurs public et privé. Il s'adresse aux spécialistes des ressources humaines se aux spécialistes des ressources humaines aussi bien qu'aux coordonnateurs de l'équité en emploi. Il sera publié au cours de l'exercice 1995-1996.

## Consultations

Plusieurs groupes consultatifs sur l'équité en emploi ont, selon les besoins, conseillé le président du Conseil du Trésor ainsi que des fonctionnaires du Secrétaire sur le recrutement, le maintien en poste, le perfectionnement professionnel et l'avancement des membres des groupes désignés au sein de la fonction publique fédérale.

Le Secrétaire du Conseil du Trésor a informé ces groupes à propos du projet de loi C-64, *Loi concernant l'équité en matière d'emploi*. Ces groupes ont aussi eu l'occasion de se pencher sur d'autres questions dont notamment les répercussions de la restructuration du gouvernement et de la réduction des effectifs sur les groupes désignés.

Le Groupe de consultation sur l'équité en emploi des femmes a terminé son troisième rapport, intitulé *Regard sur l'avenir*. Ce rapport décrit les progrès réalisés depuis la parution en 1990 de *Au-delà des apparences*, le rapport du Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique fédérale. Le nouveau rapport doit paraître au cours de l'exercice 1995-1996.

Le Groupe de consultation sur l'équité en emploi des personnes handicapées a publié son rapport intitulé *Les pratiques exemplaires dans l'emploi des*



en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et la Commission de l'équité en emploi de l'Ontario.

Plus de 300 personnes provenant de ministères et d'organismes fédéraux, de gouvernements provinciaux, du secteur privé et d'associations professionnelles ont participé à cet atelier de deux jours, partageant leur expérience et formulant des recommandations sur la déclaration volontaire. De nombreux sujets reliés à la déclaration volontaire ont été abordés dont notamment le renforcement des partenariats, la mise en oeuvre de bonnes stratégies de communication, la conception des questionnaires, la collecte des données et les erreurs d'identification, les droits de la personne et la protection des renseignements personnels.

Le compte rendu de l'atelier sera publié au cours de l'exercice 1995-1996.

## Echange de renseignements

Pour que les gestionnaires acquièrent une meilleure connaissance du dossier de l'équité en emploi, des efforts supplémentaires ont été consentis, notamment au moyen de publications et autres supports. Particulièrement actif à cet égard, le Secrétariat du Conseil du Trésor a publié :

- une brochure, intitulée *Programme des initiatives de mesures spéciales*, expliquant les principaux éléments du Programme;
- deux guides du gestionnaire sur l'embauche de personnes ayant une déficience psychiatrique ou développementale, qui doivent être publiés en mai 1995. Ils renferment des conseils pratiques sur les moyens de satisfaire leurs besoins professionnels. Ils contiennent en outre des recommandations sur la formation et la sensibilisation ainsi qu'une liste d'organisations spécialisées dans ce domaine;

- *Maintien en poste des employés autochtones : Guide pratique à l'intention des cadres*, qui vise à répondre aux questions concernant le maintien en poste des Autochtones au sein de la fonction publique fédérale;

appartenance à un groupe désigné ou pour les mêmes raisons que les autres fonctionnaires. S'ils quittent pour des raisons reliées à leur appartenance à un groupe désigné, leur ministère ou organisme doit oeuvrer sérieusement à la suppression des obstacles. Le Centre de psychologie du personnel de la Commission de la fonction publique a effectué, pour le compte du Conseil du Trésor, une étude sur les mérites des entrevues de fin d'emploi. L'objectif de cette étude consistait à élaborer un questionnaire et une entrevue type, et à formuler des recommandations sur la façon de mener l'entrevue de fin d'emploi pour obtenir les meilleurs résultats.

## Séminaires sur l'aménagement d'un milieu de travail réceptif

Le Centre canadien de gestion a créé deux séminaires — *Le gestionnaire humain et Comment influencer sur le programme d'équité* — ainsi qu'un cours appelé *Équilibrer vie professionnelle et familiale*, lesquels seront offerts en 1995-1996. Cette formation porte principalement sur l'aménagement d'un milieu de travail réceptif.

## Cours d'initiation à l'équité en emploi

À la demande de coordonnateurs ministériels de l'équité en emploi, la Direction des langues officielles et de l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor a autorisé la création d'un cours d'initiation à l'équité en emploi.

Formation et perfectionnement Canada a conçu le cours, qui sera offert aux gestionnaires ministériels des programmes d'équité en emploi et qui les aidera à parfaire leurs connaissances et leurs compétences dans le domaine.

## Symposium sur la déclaration volontaire

Les renseignements sur les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles sont recueillis par déclaration volontaire. En mars 1995, le Secrétariat du Conseil du Trésor a entrepris de mieux faire connaître ce processus en animant un atelier sur la déclaration volontaire

En 1994-1995, le Programme des initiatives de mesures spéciales fut un succès. L'intérêt croissant qu'il suscite dans les ministères et les organismes, ainsi que les indicateurs clés des grands volets du programme décrits ci-dessous le démontrent clairement.

### Fonds d'innovation des mesures spéciales

Le Fonds d'innovation des mesures spéciales est destiné au financement d'initiatives ministérielles novatrices dans le domaine de l'équité en emploi. En 1994-1995, 100 propositions furent présentées au total, dont 66, soumises par 27 ministères, furent approuvées. Le fonds a contribué 3 millions de dollars à ces projets, alors que les ministères y ont affecté 1,8 million de leurs propres budgets. Les propositions furent plus nombreuses que prévu, signe que les ministères poursuivent activement toute une gamme d'activités et que le Programme des initiatives de mesures spéciales est bien accueilli.

Les projets approuvés, qui portent sur une vaste gamme d'activités, devraient non seulement entraîner d'importants changements dans les domaines du recrutement, de la formation, du perfectionnement, de l'avancement professionnel et du maintien en poste des membres des groupes désignés, mais aussi transformer la culture organisationnelle.

### Promotion du Programme

Divers outils comprenant notamment des brochures, un matériel publicitaire et des guides autodidactiques destinés aux employés membres des groupes désignés ont été créés et diffusés pour promouvoir le Programme des initiatives de

mesures spéciales. En outre, des visites aux bureaux régionaux et des ateliers d'information ont été organisés pour aider les gestionnaires à mieux comprendre le Programme.

### Dépôt central d'aides techniques

Les employés handicapés et leurs gestionnaires ont pu se prévaloir des services du Dépôt central d'aides techniques, qui offre des aides liées au travail ainsi que des renseignements et des conseils. Au total, le Dépôt a effectué 148 prêts. Un nombre appréciable d'employés handicapés a déclaré que leurs besoins avaient ainsi été comblés de manière satisfaisante.

### Programmes de formation, de perfectionnement et de recrutement

Les membres des groupes désignés qui ont participé à divers programmes de perfectionnement par affectations ont bénéficié de toute une gamme de services financés par le Programme des initiatives de mesures spéciales. Par exemple, la Commission de la fonction publique a tenu 1 770 séances de consultation professionnelle et de planification de carrière à l'intention de cadres actuels et futurs. En outre, plus de 206 membres de groupes désignés ont été proposés en vue d'affectations de perfectionnement, et 44 séances d'entrevues simulées ont été menées. Les mesures de recrutement prises dans le cadre du Programme ont abouti à 498 affectations, pour la plupart à des postes d'une durée déterminée.

### Évaluation du Programme

Le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique ont établi conjointement un cadre d'évaluation du Programme. Ce cadre servira à orienter le contrôle et l'évaluation du Programme avant sa date d'échéance en mars 1998.

### Étude des entrevues de fin d'emploi

Les entrevues de fin d'emploi permettent d'établir si les membres des groupes désignés quittent la fonction publique pour des raisons reliées à leur



## Politique régissant l'accès facile aux immeubles fédéraux

L'accès de tous les Canadiens aux services et aux immeubles fédéraux est un droit stipulé dans la *Charte canadienne des droits et libertés* et dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La politique d'accès facile prévoit notamment l'exécution progressive d'un projet amorcé en 1990 et destiné à rendre les installations et les services accessibles aux personnes ayant une mobilité réduite ou une déficience visuelle ou auditive. Le respect intégral des exigences en matière d'accessibilité était fixé au 31 mars 1995. Selon cette politique, les ministères doivent assurer l'accès et l'utilisation faciles des biens immobiliers qu'ils administrent ou louent. Au cours de cette période, les ministères ont présenté des plans d'accessibilité et des rapports annuels au Secréariat du Conseil du Trésor.

En 1994, une révision de la politique d'accès facile a été entreprise, afin de dresser le bilan des cinq années précédentes. Des consultations furent menées auprès de représentants des personnes handicapées et des ministères responsables de biens immobiliers. Le Conseil du Trésor a approuvé les changements apportés à la politique, et les ministères doivent maintenant se conformer à celle-ci intégralement. Les ministères et les organismes continueront de présenter des rapports annuels au cours des prochaines années.

## Nouvelle stratégie portant sur l'établissement des cibles

Les cibles numériques constituent un élément important du Programme d'équité en emploi au sein de la fonction publique fédérale. Les atteindre est une manière de mesurer le succès dans l'équité en emploi et permet d'évaluer le chemin parcouru vers la réalisation de la participation équitable des groupes désignés dans la fonction publique. Après une période quadriennale qui s'est terminée en mars 1995, la stratégie utilisée pour fixer les cibles numériques fut révisée, et de nouvelles cibles furent établies pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 1995 au 31 mars 1998. Ces

## Programmes et initiatives

### Programme des initiatives de mesures spéciales

Le Programme des initiatives de mesures spéciales est un élément important du Programme d'équité en emploi du Conseil du Trésor. Il vise à transformer la façon dont l'équité en emploi est intégrée dans les activités des ministères et des organismes fédéraux. En vertu de ce programme, qui prendra fin le 31 mars 1998, une aide financière et technique notamment est consentie aux ministères et aux organismes pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs d'équité en emploi.

nouvelles cibles portent principalement sur le recrutement et les promotions. Les ministères en tiennent compte dans l'élaboration de leurs plans d'équité en emploi.

Les cibles de recrutement reflètent la proportion des nouvelles recrues qui, toutes choses étant égales par ailleurs, devraient provenir des groupes désignés. Elles reposent sur les résultats du Recensement du Canada de 1991 et de l'Enquête post-censitaire sur la santé et les limitations d'activités.

De même, les objectifs de promotions reflètent la proportion des promotions que, toutes choses étant égales par ailleurs, les membres des groupes désignés pourraient normalement s'attendre à obtenir. Ils reposent sur la proportion des fonctionnaires fédéraux qui font partie des groupes désignés.

Bien que la nouvelle stratégie ne fixe aucun objectif de cessations d'emploi, celles-ci sont surveillées afin d'évaluer si elles affectent de façon disproportionnée la représentation des membres des groupes désignés. Il convient cependant de noter que les motifs de cessation d'emploi sont souvent indépendants de la volonté des gestionnaires. La retraite, la démission et la fin d'un emploi d'une durée déterminée font partie des motifs de cessation d'emploi.



Conformément à sa pratique qui consiste à réviser régulièrement ses politiques s'appliquant à l'ensemble de la fonction publique, le Conseil du Trésor a évalué en 1994-1995 sa politique sur la prestation de services aux employés handicapés. Cette évaluation visait à établir si, grâce à la politique, les besoins des fonctionnaires fédéraux handicapés étaient raisonnablement satisfaits; si ces employés et d'autres intervenants dans l'exécution de la politique la connaissaient bien; et si les ministères et les organismes appliquaient les procédures administratives adéquates et tenaient les dossiers nécessaires.

Pour recueillir des renseignements et avis éclairés sur la politique et son application, les évaluateurs ont interrogé un échantillon représentatif d'intervenants dans neuf ministères et organismes fédéraux. Y figurent notamment les auteurs de la politique, des coordonnateurs de l'équité en emploi, des gestionnaires et des employés handicapés.

Les évaluateurs en sont venus à la conclusion que, dans l'ensemble, la politique répondait aux objectifs visés. Les besoins d'un nombre considérable d'employés handicapés sont raisonnablement satisfaits, et ces derniers peuvent en conséquence exercer leurs fonctions de manière adéquate.

La souplesse de la politique permet aux ministères et aux organismes d'adopter une vaste gamme de mesures et de répondre aux besoins des employés ayant des déficiences de tout genre.

Fait encourageant, les gestionnaires et les employés handicapés conviennent généralement de l'utilité de cette politique, tant sur le plan politique que démographique, et sont fermement convaincus qu'il faut la maintenir.

Certains intervenants ont recommandé de petites modifications à la politique même et au cadre administratif de sa mise en application. Ces recommandations seront étudiées au cours de l'année qui vient en vue de leur mise en œuvre.

## Politiques

### **Évaluation de la politique régissant la prestation de services aux employés handicapés**

En 1989, le Conseil du Trésor a adopté une politique concernant la prestation de services aux employés handicapés. Cette politique vise à garantir que la fonction publique fédérale comble dans une mesure raisonnable les besoins liés à l'emploi des employés handicapés en leur fournissant des aides techniques, des services auxiliaires et d'autres services spécialisés.

Tous les employeurs visés doivent publier un rapport annuel sur les progrès accomplis en équité en emploi, ce qui les oblige à rendre des comptes. Le ministre du Développement des ressources humaines Canada rédige un rapport annuel général, portant principalement sur le secteur de compétence fédérale. Ce rapport est présenté au Parlement. Le projet de loi C-64 oblige en outre le président du Conseil du Trésor à déposer devant le Parlement un rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Après son adoption en première lecture, le projet de loi C-64, *Loi concernant l'équité en matière d'emploi*, a été achevé au Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées. Des représentants des employeurs, des syndicats et des groupes désignés ont présenté des mémoires au Comité jusqu'au mois de mars 1995. Le président du Conseil du Trésor a comparu devant le Comité le 31 janvier 1995 pour appuyer le projet de loi C-64 et pour répondre aux questions des députés. Le président a qualifié le projet de loi C-64 de mesure juste et progressive, à la fois équilibrée et raisonnable.

À l'été de 1995, le Comité compte présenter un rapport résumant sa position sur les principales dispositions du projet de loi C-64, *Loi concernant l'équité en matière d'emploi*, et contenant ses recommandations en la matière.

Le projet de loi devrait être adopté vers la fin de 1995.

fédérale, les commissions, les organismes fédéraux et les employeurs relevant de la compétence fédérale à une même loi.

Dans sa forme actuelle, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1986) ne vise que les employeurs relevant de la compétence fédérale, y compris les sociétés d'État, qui comptent au moins 100 employés. Son application relève du ministre du Développement des ressources humaines Canada. Elle s'applique à environ 350 employeurs et vise près de 600 000 employés. La plupart de ces employeurs font partie des secteurs des banques, des transports et des communications. La fonction publique fédérale est exclue du champ d'application de l'actuelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Depuis 1992, l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale, c'est-à-dire dans les ministères et les organismes fédéraux dont l'employeur est le Conseil du Trésor, est régie par la *Loi sur la gestion des finances publiques*, dont les dispositions se rapprochent beaucoup de celles de l'actuelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le projet de loi C-64, *Loi concernant l'équité en matière d'emploi*, prévoit la création d'un seul cadre législatif qui assujettit la fonction publique fédérale et les employeurs relevant de la compétence fédérale à des obligations similaires. En vertu du projet de loi C-64, les obligations des employeurs sont précises. Le projet de loi habilite la Commission canadienne des droits de la personne à contrôler le respect des obligations des employeurs. Il précise que les cas de non-observation doivent être réglés par la négociation et dans un esprit de collaboration. L'agent préposé de la Commission doit négocier un engagement écrit de l'employeur en défaut pour rectifier la situation. Le projet de loi C-64 autorise en outre la Commission à ordonner à l'employeur fautif de prendre les mesures correctives, si ce dernier ne respecte pas son engagement écrit ou si les négociations échouent. Exceptionnellement, les différends peuvent être portés par l'employeur ou par la Commission devant un tribunal de l'équité en emploi dont la décision est irrévocable.

Comme employeur de la plupart des ministères et organismes fédéraux, le Conseil du Trésor est chargé de mettre sur pied une gamme de politiques et de programmes de ressources humaines favorisant l'équité en emploi.

En vertu de dispositions précises de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le Conseil du Trésor cherche :

- à améliorer les perspectives d'emploi et les possibilités de carrière des Autochtones, des personnes handicapées, des membres de minorités visibles et des femmes;

- à remédier aux conditions désavantageuses que connaissent ces groupes dans leur emploi.

Le rôle précis du Conseil du Trésor dans l'exécution du Programme d'équité en emploi comporte :

- l'élimination des obstacles à l'emploi et à l'avancement des membres des groupes désignés;

- la mise en place de politiques et de pratiques positives permettant une représentation et une répartition équitables des membres des groupes désignés dans la fonction publique;

- l'établissement des cibles numériques en vue d'aider les ministères à améliorer leurs niveaux de représentation et de répartition des membres des groupes désignés;

- la prestation de conseils et d'aide aux ministères dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs plans d'équité en emploi; et

- la présentation au Parlement, pour chaque exercice financier, d'un rapport sur l'équité en emploi dans la fonction publique.

## Législation

### Projet de loi C-64, *Loi concernant l'équité en matière d'emploi*

Le gouvernement a déposé le projet de loi C-64, *Loi concernant l'équité en matière d'emploi*, à la Chambre des communes le 12 décembre 1994. Cette mesure fait suite à la promesse électorale du gouvernement d'assujettir la fonction publique

## Chapitre I

Initiatives de

l'organisme central



## Introduction

Le troisième Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fait état des activités entreprises pour améliorer l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> avril 1994 au 31 mars 1995.

Ce rapport se compose de trois chapitres.

Le chapitre I survole les politiques et les programmes que le Conseil du Trésor a adoptés pour favoriser une représentation équitable des groupes désignés et une juste répartition des membres de ces groupes au sein de la fonction publique.

Le chapitre II décrit les nombreuses mesures prises par les institutions fédérales pour réaliser l'équité en emploi.

Le chapitre III analyse les données statistiques présentées en annexe, sur la représentation et la répartition des membres des groupes désignés dans la fonction publique.

La structure organisationnelle du gouvernement du Canada reflétée dans le présent rapport est celle du 31 mars 1994. Les changements intervenus depuis lors figureront dans le rapport annuel de l'exercice 1995-1996.



Compte tenu du faible recrutement actuel, je comprends qu'il puisse être difficile d'accroître les taux de représentation des groupes désignés. L'administration fédérale a néanmoins réussi à maintenir ceux-ci, voire à les accroître dans certains secteurs. Je sais aussi que le progrès peut prendre diverses formes. La lecture du présent rapport vous révélera les multiples approches novatrices auxquelles la fonction publique recourt pour atteindre l'équité en emploi. Je suis persuadé que nos réalisations serviront de tremplin à celles de demain.

tous les Canadiens et Canadiennes. De plus, par l'examen de sa politique régissant la prestation de services aux employés handicapés, le Conseil du Trésor s'est assuré que les fondements de cette politique sont toujours actuels.

Dans l'ensemble de la fonction publique, la sensibilisation à la diversité de la main-d'oeuvre et à la valorisation d'un effectif hétérogène représentatif de l'ensemble de la population canadienne prend une grande importance. Les ministères ont pris des mesures pour que les employés membres des groupes désignés bénéficient de l'aide dont ils ont besoin pour donner leur plein rendement au sein de la fonction publique. Les gestionnaires ont reçu une formation pour les aider à gérer un effectif diversifié et sont incités à se montrer sensibles aux valeurs et aux différences culturelles.

## Avant-propos

En vertu des dispositions de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, j'ai le plaisir de déposer le Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique pour l'exercice 1994-1995.

Bien que la politique fédérale d'équité en emploi ait évolué depuis son adoption dans les années 1970, son objectif reste le même : atteindre une représentation équitable des Autochtones, des personnes handicapées, des membres de minorités visibles et des femmes (c'est-à-dire des groupes désignés) dans le respect du principe du mérite. Ainsi, la fonction publique reflètera plus fidèlement la population qu'elle sert. Le principe directeur du Programme d'équité en emploi n'a pas changé lui non plus : garantir l'égalité des chances d'emploi de tous les Canadiens et Canadiennes.

Le gouvernement fédéral a pris une foule de mesures pour créer dans la fonction publique un milieu de travail plus accessible et plus accueillant pour les membres des groupes désignés. Néanmoins, bien qu'il soit, à de nombreux égards, à l'avant-garde de la promotion de l'égalité des chances d'emploi, beaucoup de chemin reste encore à parcourir sur d'autres plans.

Les résultats de l'exercice 1994-1995 sont encourageants. Malgré les compressions budgétaires, les organismes centraux et les ministères ont travaillé à la réalisation de l'équité en emploi et réalisé de grands progrès dans plusieurs domaines. Le dépôt à la Chambre des communes, le 12 décembre 1994, du projet de loi C-64, *Loi concernant l'équité en matière d'emploi*, a marqué une étape importante. Cette loi sensibilisera davantage les employeurs des secteurs public et privé à leurs obligations en équité en emploi, tout en leur permettant de faire appel aux talents de



# Table des matières

ix	Avant-propos
x1	Introduction
	<b>Chapitre I</b>
	<b>Initiatives de l'organisme central</b>
1	• Législation
2	– Projet de loi C-64, <i>Loi concernant l'équité en matière d'emploi</i>
2	• Politiques
3	– Évaluation de la politique régissant la prestation de services aux employés handicapés
4	– Politique régissant l'accès facile aux immeubles fédéraux
4	– Nouvelle stratégie portant sur l'établissement des cibles
4	• Programmes et initiatives
4	– Programme des initiatives de mesures spéciales
5	– Étude des entrevues de fin d'emploi
6	– Séminaires sur l'aménagement d'un milieu de travail réceptif
6	– Cours d'initiation à l'équité en emploi
6	– Symposium sur la déclaration volontaire d'échange de renseignements
7	• Consultations
8	• Prix d'équité en emploi
	<b>Chapitre II</b>
9	<b>Activités des ministères</b>
10	• Maintien en poste
10	• Recrutement
11	• Perfectionnement professionnel
11	• Équilibre entre travail et famille
12	• Accessibilité des locaux
13	• Valorisation de la diversité de la main-d'œuvre
13	• Consultations
14	• Responsabilisation
14	• Entrevues de fin d'emploi
15	• Déclaration volontaire
	<b>Chapitre III</b>
17	<b>Données</b>
25	• Conclusion
27	<b>Annexe – Données statistiques</b>
31	• Liste des tableaux



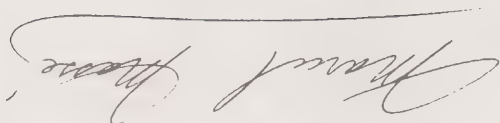


Monsieur le Président,

Conformément à l'article 11 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique pour l'exercice 1994-1995.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le président du Conseil du Trésor,



Marcel Massé

Mars 1996



Président  
du Sénat

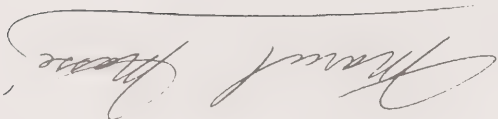
94/95

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 11 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique pour l'exercice 1994-1995.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le président du Conseil du Trésor,



Marcel Massé

Mars 1996

**Ce rapport est disponible en médias substitués.**

Publié par la

Direction de la planification et des communications  
Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat

© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1996

No de catalogue BT 1-9/1995  
ISBN 0-662-62245-6



Ce rapport est également disponible en format Acrobat sur Internet  
à l'adresse suivante :

<http://www.lbs-sct.gc.ca/>

NDLR :

Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement  
dans le but d'alléger le texte.

# L'équité en emploi dans la fonction publique

Rapport annuel 1994-1995





Rapport annuel 1994-1995

# L'équité en emploi dans la fonction publique











